

Rückenwind nutzen und Beteiligung leben

Wer ernsthaft über Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft oder Resilienz spricht, kommt an der chemisch-pharmazeutischen Industrie nicht vorbei. Denn mehr denn je ist sie Transformationsmotor und Hoffnungsträger zugleich. Dass die EU jüngst mit dem Chemie-Aktionsplan erstmals industriepolitische Rückendeckung signalisiert, ist ein wichtiges Zeichen – gerade in volatilen transatlantischen Zeiten, in denen nicht nur zollpolitisch auf Sicht gefahren wird.

Was wir jetzt brauchen, ist ein stabiles Fundament für industrielle Wertschöpfung und Investitionen in Europa. Wir brauchen einen Standort, an dem sich hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte wohlfühlen. Genau hier setzen wir im VAA an. Auf unserer Klausurtagung haben Vorstand und Geschäftsführung zentrale Fragen bearbeitet: Wie wollen wir künftig arbeiten, führen, vertreten? Welche Haltung nehmen wir zu Themen wie KI, Mitbestimmung, Standortentwicklung oder Führungskultur ein? Das Projekt „VAA next“ bringt diese Fragen zusammen und richtet den Blick nach vorn. Wir sind bereit, neue Verantwortung zu übernehmen.

Dass dies nötig ist, zeigt auch unsere aktuelle [Befindlichkeitsumfrage](#). Viele unserer Mitglieder vermissen Klarheit, Perspektive und Entwicklungsmöglichkeiten in ihren Unternehmen. Besonders in der Personalentwicklung bleiben zentrale Erwartungen unerfüllt. Unternehmen, die Talente halten wollen, sollten jetzt gezielt in Vertrauen, Führung und Karrierepfade investieren. Wenn Beschäftigte mehr „Wir-Gefühl“ spüren und beteiligt werden, können Unternehmen davon nur profitieren.

Ein starkes Beispiel gelebter Beteiligung war zuletzt unsere [Betriebsrätekonferenz in Mainz](#) – auch dazu gibt es einen Bericht in dieser Ausgabe. Austausch, Vernetzung und Weiterbildung sorgen dort für eine gelebte Mitbestimmung, wo sie am meisten wirkt: vor Ort in den Betrieben. Die Vorbereitungen auf die Wahlen 2026 laufen an und wir sind natürlich bereit, weiter anzupacken und mitzugestalten.



Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA-Befindlichkeitsumfrage: Stimmung in Chemie und Pharma leicht verbessert

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Stimmung der Fach- und Führungskräfte in der deutschen Chemie- und Pharmabranche etwas aufgehellt. Das zeigt die diesjährige VAA-Befindlichkeitsumfrage.

Beiersdorf	5	7	↗	2	2,78	2,93	↑	0,15
BASF	6	6	→	0	2,80	2,90	↑	0,10
Henkel	7	14	↑	7	2,84	3,26	↑	0,42
Covestro	8	5	↓	-3	2,87	2,80	↘	-0,07
Heraeus	9	9	→	0	2,96	3,04	↗	0,08
B. Braun Melsungen	10	16	↑	6	2,98	3,28	↑	0,30
Merck	11	15	↑	4	3,01	3,26	↑	0,25
Clariant	12	13	↗	1	3,07	3,24	↑	0,17
Röhm	13	17	↑	4	3,11	3,33	↑	0,22
Roche Diagnostics	14	12	↘	-2	3,11	3,23	↑	0,12
Lanxess	15	20	↑	5	3,19	3,55	↑	0,36
Bayer	16	18	↗	2	3,20	3,37	↑	0,17
Axalta Coating Systems	17	21	↑	4	3,23	3,63	↑	0,40
Evonik	18	19	↗	1	3,34	3,43	↗	0,09
Sanofi Aventis	19	22	↑	3	3,38	3,63	↑	0,25
Celanese	20	11	↓	-9	3,41	3,18	↓	-0,23
Shell	21	8	↓	-13	3,56	2,94	↓	-0,62
Durchschnitt					3,01	3,15	↑	0,14

Bei der Veränderung der Ränge im Vergleich zum Vorjahr ist zu berücksichtigen, dass durch das Ausscheiden von 3M und Symrise zwei Unternehmen weniger im Ranking vertreten sind als 2024.

... .

Ranking der VAA-Befindlichkeitsumfrage 2025, Quelle und Grafik: VAA

Die Durchschnittsnote für die Personalpolitik der Unternehmen fällt mit 3,0 etwas besser aus als im Vorjahr (3,2). Vor allem die strategische Ausrichtung ihrer Arbeitgeber wurde von den VAA-Mitgliedern in vielen Unternehmen besser bewertet als im Vorjahr.

„Die Stimmung in der deutschen Chemie- und Pharmabranche ist nach wie vor von Hemmnissen und Unsicherheitsfaktoren wie hohen Energiepreisen, Bürokratie und Zollstreitigkeiten geprägt. Während der Umfrage im Mai schienen sich die Geschäftserwartungen vieler Unternehmen langsam zu stabilisieren und das haben natürlich auch die Mitarbeitenden gespürt“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. Inzwischen hätten sich die Erwartungen durch die anhaltende Unsicherheit jedoch vielerorts wieder eingetrübt. Die Unternehmen seien nun gefordert, ihre personalpolitischen Hausaufgaben zu machen und ihre Fach- und Führungskräfte auf der weiteren Reise durch die Transformation der Chemiebranche mitzunehmen, so Gilow.

An der Spitze des Umfragerankings steht erneut der deutsche Zweig des niederländischen Chemieriesen Lyondellbasell, gefolgt von Schott. Auf den Plätzen drei und vier folgen - ebenfalls wie im Vorjahr - Boehringer Ingelheim und Wacker. Ihre Platzierung im Personalranking deutlich verbessern konnten Henkel (von Platz 14 im Vorjahr auf Platz sieben) und B. Braun Melsungen (von 16 auf zehn). Ebenfalls Plätze gutmachen konnte Lanxess (von 20 auf 15). Deutlich zurückgefallen sind hingegen Celanese (von elf auf 20) und Shell (von acht auf 21), die nun am Ende des Rankings der 21 Unternehmen stehen.

Am deutlichsten kritisiert wurde über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg erneut die Qualität der Personalentwicklung. Hier vergaben die befragten VAA-Mitglieder im Schnitt die Schulnote 3,9. Auch die Karrierechancen (3,9) und die Ehrlichkeit der Zielvereinbarungssysteme (3,5) ruft wie in den Vorjahren deutliche Kritik der Fach- und Führungskräfte hervor.

LAG Hessen stellt fest: Ausschluss eines Betriebsrats wegen Datenschutzverstoß ist rechters

Das Hessische Landesgericht (LAG) stellt fest: Ein Betriebsratsmitglied darf aus dem Gremium ausgeschlossen werden, wenn es gegen seine datenschutzrechtlichen Verpflichtungen verstößt.

Betriebsräte haben bei ihrer Tätigkeit häufig mit Personaldaten der Beschäftigten zu tun. Dabei müssen sie nach § 79a S. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Vorschriften über den Datenschutz einhalten. Ein Betriebsrat, der sensible Personaldaten an seine private E-Mail-Adresse schickt, verstößt grob gegen diese Pflicht. Im konkreten Fall hatte sich der Betriebsratsvorsitzende sich berufliche E-Mails mit personenbezogenen Daten an seine private E-Mail-Adresse automatisch weitergeleitet. Der Arbeitgeber stellte dies fest, sah darin einen Datenschutzverstoß und erteilte eine Abmahnung.

Der Betriebsrat änderte sein Verhalten jedoch nicht und leitete weiterhin Dokumente wie eine vollständige Personalliste mit Gehaltsangaben an seine private Adresse weiter, um sie im Privaten zu bearbeiten und anschließend wieder an die geschäftliche Adresse zurückzuschicken. Der Arbeitgeber beantragte deswegen den Ausschluss des Vorsitzenden aus dem Betriebsrat. Die Begründung: Grobe Verletzung seiner gesetzlichen Datenschutzpflicht durch das Weiterleiten der personenbezogenen Daten.

Die Begründung des Betriebsratsvorsitzenden und des Betriebsrats, der Betroffene habe die Dokumente für Verhandlungen mit dem Arbeitgeber benötigt und immer auch für Datenschutz gesorgt, hielt vor Gericht nicht stand. Auch die Aktivierung einer automatischen Löschung und eines Virenschutzes waren nicht ausreichend.

Nach § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG kann der Arbeitgeber den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten verlangen. Vorliegend war aus Sicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen der Verstoß gegen datenschutzrechtliche Pflichten so schwer, dass er einen Ausschluss rechtfertigt ([Urteil vom 10. März 2025, Aktenzeichen: 16 TaBV 109/24](#)). Das Gericht stellte fest, dass die Liste viele persönliche Daten enthielt – zum Beispiel die Namen aller Mitarbeitenden, ihre Position im Unternehmen, Arbeitszeiten, Tarifgruppe, Entgeltstufe, Grundgehalt, den Verlauf der Entgeltentwicklung, Eintrittsdaten sowie Vergleichswerte zur Eingruppierung und zum Gehalt im Konzern. Aus Sicht des LAG war es nicht nötig, diese Daten zur Bearbeitung mit nach Hause zu nehmen. Der Betriebsrat habe damit außerdem gegen das Gebot der Datenminimierung verstoßen.

VAA Praxistipp:

Im Umgang mit personenbezogenen Daten müssen auch und besonders Betriebsratsmitglieder Vorsicht und Sorgfalt walten lassen. Das vom LAG unter anderem angeführte Gebot der Datenminimierung in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) schreibt vor, dass der Umgang mit und die Verarbeitung von personenbezogenen Daten „dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein“ muss.

Kindergeld bei Erwerbstätigkeit und Studium

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

Teilzeitstudium und Erwerbstätigkeit: Ein Urteil des Finanzgerichts (FG) Düsseldorf zeigt, wie wichtig eine sorgfältige Kommunikation mit der Familienkasse ist – und wie entscheidend es ist, dass auch die Behörde ihre Prüfpflichten ernst nimmt. Eine Mutter beantragte für ihren volljährigen Sohn Kindergeld, nachdem dieser nach seiner Ausbildung ein Studium begonnen hatte. Dabei informierte sie die Familienkasse auch über die Berufstätigkeit ihres volljährigen Kindes: Zunächst arbeitete der Sohn 19,25 Stunden, später 23,1 Stunden pro Woche. Die Familienkasse bewilligte das Kindergeld. Als der Sohn die maßgebliche Altersgrenze von 25 Jahren erreicht hatte, wurde die Bewilligung des Kindergelds aufgehoben.

Die Mutter legte eine Studienbescheinigung ihres Kindes vor und informierte darüber, dass ihr Sohn inzwischen 24 Stunden pro Woche arbeite. Die erst daraufhin vorgenommene Überprüfung der Kindergeldstelle ergab, dass schon seit mehreren Jahren kein Anspruch auf Kindergeld mehr bestand, da das Kind mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitete. Die Familienkasse hob also rückwirkend die Kindergeldbewilligung auf und forderte rund 9.910 Euro zurück. Die Mutter klagte gegen diese Entscheidung, da sie die Familienkasse frühzeitig über die Arbeitszeit und das Studium informiert hatte.

Das FG Düsseldorf entschied zugunsten der Mutter. Zwar bestätigte das Gericht, dass für den Sohn aufgrund des Teilzeitstudiums und der parallelen Erwerbstätigkeit von über 20 Stunden wöchentlich kein Anspruch auf Kindergeld mehr bestand. Dennoch durfte die Familienkasse den ursprünglichen Kindergeldbescheid nicht einfach aufheben. Der Grund: Die Familienkasse war frühzeitig darüber informiert worden, dass der Sohn mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitete.

Auch hätte sie bei ordnungsgemäßer Prüfung erkennen können, dass es sich um ein Teilzeitstudium handelte. Da sie ihrer Pflicht zur Überprüfung nicht nachgekommen war, durfte sie sich später nicht auf eine »Änderung der Verhältnisse« berufen. Die Voraussetzungen für eine rückwirkende Aufhebung des Kindergeldes lagen daher nicht vor ([FG Düsseldorf, Urteil vom 8. März .2024, Aktenzeichen: 15 K 1957/23 Kg](#)).

Eltern volljähriger Kinder sollten wissen:

Kindergeld kann auch nach einer abgeschlossenen Ausbildung gezahlt werden, wenn sich das Kind in einer weiteren Ausbildung befindet.

Wird jedoch neben der Ausbildung mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet, kann der Anspruch entfallen – insbesondere bei Teilzeitstudiengängen.

Entscheidend ist, ob es sich um eine Erstausbildung oder eine Weiterbildung handelt. Letztere schließt Kindergeld bei umfangreicher Erwerbstätigkeit in der Regel aus.

Selbst wenn kein Anspruch mehr besteht, darf die Familienkasse einen einmal bewilligten Bescheid nicht ohne Weiteres rückwirkend aufheben. Sie muss prüfen, ob sie alle relevanten Informationen rechtzeitig erhalten hat.

Eltern, die ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen und alle Änderungen rechtzeitig mitteilen, können sich auf den Vertrauensschutz berufen.



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

Kurzmeldungen

Hochschulveranstaltungen von GDCh und VAA in Köln und Marburg

Im Juni und Juli veranstaltete die [Gesellschaft Deutscher Chemiker \(GDCh\)](#) und der VAA Hochschulveranstaltungen in Köln und Marburg vor Ort. Die VAA-Juristinnen Ida Tolksdorf und Pauline Rust sprachen bei den Terminen vor insgesamt rund 70 Teilnehmenden über den VAA und den Berufseinstieg nach dem Studium. Mit dabei: Praktiker, die direkt aus dem Leben in der chemisch-pharmazeutischen Branche berichten können. Die nächste Hochschulveranstaltung wird am 26. September 2025 beim HOT JCF Mainz-Wiesbaden statt.

Links

VAA Magazin erschienen

Die Augustausgabe 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

01.09.2025, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr
Sitzung VAA-Kommission Führung

Veranstalter: VAA
Ort: digital

11.09.2025, 15:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Sitzung VAA-Vorstand

Veranstalter: VAA
Ort: digital

12.09.2025, 10:30 Uhr bis 17:00 Uhr

Veranstaltung VAA connect „Female Financial Leadership“

Veranstalter: VAA
Ort: Essen

22.09.2025, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr

Sitzung VAA-Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA
Ort: digital

26.09.2025, 12.00 Uhr bis 27.09.2025, 12.00 Uhr

Aufsichtsrätetagung

Veranstalter: VAA
Ort: Aachen

Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

[ChatGPT, Copilot, Firefly & Co. – KI effektiv einsetzen](#)

Die Entwicklung im Bereich der KI-Tools ist atemberaubend. In Zukunft wird im Arbeitsleben ohne KI-Unterstützung nicht mehr viel gehen. Die Verfügbarkeit von Text-Generatoren, Bild-Optimierern 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 **16. September 2025** von 16:00 bis 18:30 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 eins seiner Schwerpunktthemen.

[Das komplette Seminarangebot des FKI.](#)