

Brexit: riskantes Spiel für die Chemie

Es sind bewegte Zeiten für Europa: Vor fast zweieinhalb Jahren haben die Briten mehrheitlich dafür gestimmt, nicht mehr Teil der Europäischen Union bleiben zu wollen. Nachdem unmittelbar nach der Entscheidung vor allem Fragen nach der politischen Signalkraft und den veränderten Nettozahlungsströmen in Europa die Berichterstattung dominierten, geht seit einiger Zeit das wirtschaftspolitische Schreckgespenst des unkontrollierten Brexits um: Wenn Großbritannien im März 2019 ohne Abkommen aus der EU ausscheiden würde, wären die wirtschaftlichen Folgen massiv. Für Großbritannien, aber auch für die verbliebenen EU- Staaten.

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat ermittelt, dass neben Großbritannien die deutsche Wirtschaft am stärksten betroffen wäre. Das gilt besonders für die deutsche Chemie- und Pharmabranche, deren siebtgrößter Handelspartner Großbritannien ist. Deutsche Unternehmen exportierten 2017 Produkte im Wert von 11,2 Milliarden Euro nach Großbritannien und importierten für 6,5 Milliarden Euro. Zollzahlungen und zeitaufwendige Zollprozeduren an der Grenze zwischen der EU und Großbritannien würden die häufig komplexen und grenzüberschreitenden europäischen Wertschöpfungsketten empfindlich stören.

Es steht also viel auf dem Spiel. Die Einigung zwischen den europäischen und britischen Unterhändlern auf einen Vorschlag für das Austrittsabkommen ist deshalb erfreulich, auch wenn durch den geplanten vorübergehenden Verbleib der Briten in Zollunion und Binnenmarkt nur Zeit für die Aushandlung der künftigen Beziehungen gekauft würde. Allerdings kann bis zur finalen Ratifizierung des Austrittsabkommens durch die Parlamente von Entwarnung keine Rede sein. Das derzeitige Chaos in der britischen Politik mit täglichen Rücktritten zeigt, wie fragil die Lage ist.

Und es ist ein Paradebeispiel dafür, wie der Kampf um Macht und Einfluss über das Wohl der Gesellschaft gestellt wird. Boris Johnson etwa könnte aus dem Machtkampf als neuer Premierminister hervorgehen. Über ihn ist bekannt, dass er nach der Entscheidung für ein Referendum einen [Gastbeitrag für eine Zeitung in zwei Fassungen](#) schrieb: In einer Version empfahl er seinen Landsleuten den Verbleib in der EU, in der anderen plädierte er lautstark für den Brexit. Veröffentlicht wurde die EU- kritische Version des Beitrages – nachdem klar war, dass sich der damalige Premierminister David Cameron für den Verbleib in der EU stark machte. Das mag man als politische Wandlungsfähigkeit bewerten, aus meiner Sicht zeigt sich darin nackter Opportunismus. Wider besseres Wissen für eine so weitreichende und wirtschaftsschädliche Entscheidung wie den Brexit einzutreten, ist zynisch.

Dass Boris Johnson nach wie vor Chancen auf den Chefsessel in der Downing Street hat, veranschaulicht zudem eine der großen Gefahren des Populismus: Die Rechnung für die vollmundigen Versprechungen zahlen in der Regel andere. Wenn die Briten eines Tages merken, wie sehr sich der Brexit gegen sie selbst richtet, wird der Zechpreller Johnson von der politischen Bühne verschwunden sein – oder einen Weg finden, anderen dafür die Schuld zu geben. Spätestens dann wäre der Brexit ein weiteres Lehrstück dafür, welchen Schaden Populisten anrichten können. Im Interesse Europas, der deutschen Chemiebranche und der Briten hoffe ich persönlich sehr, dass es anders kommt.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA connect zu Gast bei Merck: Arbeitsmodelle der Zukunft

Auf der erneut gut besuchten Veranstaltung des Frauennetzwerks „VAA connect“ beim Chemie- und Pharmaunternehmen Merck in Darmstadt haben rund 200 Gäste über die Arbeitswelt von morgen diskutiert. Innovative Arbeitsmodelle wie Führen in Teilzeit können helfen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen – und zu halten.

Gemeinsam mit der Merck KGaA hat der Führungskräfteverband Chemie VAA die insgesamt vierte VAA- connect- Veranstaltung am 6. November 2018 in Darmstadt durchgeführt. Unter dem Motto „Arbeitsmodelle der Zukunft“ hatten die Teilnehmer die Gelegenheit, hochkarätige Referenten zu den Chancen der Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere zu hören.

Im Innovation Center Merck stand Diversity ebenfalls im Blickpunkt. „Diversität und Inklusion, mit allen Facetten, hat bei Merck eine besondere Bedeutung“, hob Jennifer O’Lear hervor. O’Lear ist Chief Diversity Officer bei Merck und sieht „Frauen in Führung“ als eines der Fokusthemen, bei dem man zwar nicht mehr am Anfang stehe, aber auch noch einiges vor sich habe. „Bei Merck glauben wir, dass eine vielfältige Belegschaft, vereint mit einer inklusiven Unternehmenskultur, die Innovationskraft von Merck stärkt und wesentlich zu unserem Geschäftserfolg beiträgt.“ Philip Heßen, Head of Human Resources Germany, stellte die moderne Führungsphilosophie bei Merck vor.

Teilzeitführung fördert Nachwuchs

„Teilzeitführung ist ein hervorragendes Instrument, um Nachwuchsförderung zu gewährleisten“, betonte Prof. Anja Karlshaus in ihrem Vortrag. „Außerdem wird die Produktivität, Effizienz und Kreativität gefördert und gesteigert.“ Es sei ein häufiger Irrglaube, so die Dekanin des Fachbereichs General Management an der Cologne Business School, dass man bei Führung in Teilzeit sofort an Arbeitsverdichtung oder an Degradierung denke.

Die Expertin für Digitale Arbeitswelt Prof. Sabine Remdisch erläuterte die Herausforderungen der Führung in der digitalen Welt. Der Customer Happiness Manager der Tandemploy GmbH Patrick Stadlmayr zeigte die Umsetzung in die Praxis. Im Rahmen der Veranstaltung fand auch der „Markt der Netzwerke“ statt. Hier haben Teilnehmer und Netzwerke aus verschiedenen Unternehmen und Organisationen die Plattform genutzt sowie zahlreiche neue Kontakte geknüpft und Erfahrungen ausgetauscht.

Akademiker in der Chemie: Mindestjahresbezüge steigen um 3,0 Prozent

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und VAA haben die in der Chemieindustrie geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte neu ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wurde am 30. Oktober 2018 in Köln abgeschlossen. Für das Jahr 2018 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach

66.150 Euro für diplomierte Angestellte und Angestellte mit Masterabschluss,
 77.075 Euro für Angestellte mit Promotion.

Die Erhöhung entspricht dem im allgemeinen Tarifbereich vorgenommenen Tarifabschluss unter Berücksichtigung des Charakters kalenderjährlich gezahlter Mindestjahresbezüge. Für das erste Jahr der Beschäftigung können die Bezüge wie bisher zwischen Arbeitgeber und Angestellten frei vereinbart werden. Der aktuelle Tarifvertrag steht auf der VAA-Website zum [Download](#) bereit.

EuGH: Urlaubsanspruch verfällt nicht automatisch

Ein Arbeitnehmer darf seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er zuvor keinen Urlaub beantragt hat. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden und damit eine Frage beantwortet, die ihm vom Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgelegt worden war.

Hinter der Vorlagefrage des BAG an den EuGH standen zwei Ausgangsfälle: Ein Rechtsreferendar hatte sich dafür entschieden, in den letzten fünf Monaten seines Referendariats keinen Urlaub zu beantragen und war daran von seinem Arbeitgeber nicht gehindert worden. Nach Ende seines Referendariats hatte er für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub eine finanzielle Abgeltung verlangt. In einem anderen Fall hatte ein Angestellter nach verschiedenen befristeten Arbeitsverträgen erfahren, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert werden würde. Der Arbeitgeber bat ihn außerdem, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub zu nehmen. Der Arbeitnehmer nahm allerdings nur zwei Urlaubstage und verlangte im Anschluss Abgeltung für die noch offenen 51 Urlaubstage der beiden Vorjahre.

Das Bundesurlaubsgesetz sieht für die Übertragung von Urlaub ins Folgejahr grundsätzlich nur in zwei Ausnahmefällen vor: Wenn der Urlaub wegen dringender betrieblicher oder dringender persönlicher Gründe nicht genommen werden konnte, wird er in das erste Quartal des Folgejahres übertragen, muss in dieser Zeit dann aber auch genommen werden. Bislang wurde deshalb davon ausgegangen, dass insbesondere freiwillig nicht genommene Urlaubstage mit dem 31. Dezember verfallen.

Der EuGH hat nun entschieden, dass ein Arbeitnehmer seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er zuvor keinen Urlaub beantragt hat (Urteile [C-619/16](#) und [C-684/16](#) vom 6. November 2018). Der Urlaubsanspruch könne nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber – zum Beispiel durch angemessene Aufklärung – tatsächlich und nachweisbar in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen.

VAA- Praxistipp

Das EuGH- Urteil hat große Bedeutung für die Praxis, weil die Frage des Verfalls von Urlaubstagen regelmäßig ein Streitthema zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Die genauen Auswirkungen des Urteils auf die deutsche Rechtsprechung sind noch nicht absehbar, weil das BAG nun mit den Hinweisen des EuGH zunächst die konkreten Fälle entscheiden muss. Es zeichnet sich jedoch ab, dass Arbeitgeber in Zukunft werden nachweisen müssen, dass der Arbeitnehmer „aus freien Stücken und in Kenntnis der Sachlage“ darauf verzichtet hat, Urlaub zu beantragen. Das wird zur Folge haben, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zumindest in nachweisbarer Form auf den drohenden Verfall des Urlaubsanspruchs hinweisen muss.

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

Entsendet ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Urteil vom 17. Oktober 2018, Aktenzeichen: 5 AZR 553/17). Ein Arbeitnehmer hatte für vier Reisetage im Rahmen einer Dienstreise von seinem Arbeitgeber die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden erhalten. Er verlangte jedoch Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht (LAG) gab jedoch auf die Berufung des Arbeitnehmers der Klage statt. Das BAG ist in der Revision der Entscheidung der Auffassung des LAG gefolgt. Bislang hat das BAG nur eine [Pressemittteilung](#) zum Urteil veröffentlicht, aus der nicht hervorgeht, auf welche Konstellationen diese Auffassung anwendbar sein soll und ob damit eine grundsätzliche Änderung der bisherigen Rechtsprechung verbunden ist. Was die Entscheidung im Einzelnen für die Praxis bedeutet, kann erst nach Veröffentlichung der Urteilsbegründung beantwortet werden. Mit der Veröffentlichung ist erst im nächsten Jahr zu rechnen und der VAA Newsletter wird dann darüber berichten.

Keine Beitragspflicht für privat weitergeführte Pensionskassenrente: Antrag bis zum 31. Dezember!

In der September- Ausgabe hat der VAA Newsletter über ein [Urteil des Bundesverfassungsgerichtes](#) berichtet, nach dem die Beitragspflicht der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nicht für diejenigen Teile einer Pensionskassenrente gilt, die auf privat in die Pensionskasse eingezahlten Beiträgen des Arbeitnehmers nach dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beruhen. Die bereits gezahlten Sozialabgaben können für vier Jahre rückwirkend auf Antrag geltend gemacht werden. Dazu muss bei der Krankenkasse ein Überprüfungsantrag nach § 44 SGB X gestellt werden. Darin ist darauf hinzuweisen, dass nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses als Versicherungsnehmer privat weiterhin Beiträge in die Pensionskasse eingezahlt wurden und es kann unter Verweis auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (Aktenzeichen: 1 BvR 249/15) die Erstattung der Überzahlung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge beantragt werden. Um eine Verjährung von Ansprüchen, die in 2014 gezahlte Beiträge betreffen, zu vermeiden, sollte der Antrag bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden.

Steuertipp: ab 2019 bei der Einprozentregelung sparen

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

Die meisten Firmenwagen dürfen auch privat genutzt werden. Im Gegenzug muss der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil versteuern. Entweder führt er dafür ein Fahrtenbuch, oder er wählt die bequeme Einprozentregelung. Bei dieser gibt es ab dem nächsten Jahr eine interessante Änderung.

Bei der Einprozentmethode müssen Sie monatlich zusätzlich 0,03 Prozent des Listenpreises pro Entfernungskilometer versteuern, wenn Sie mit dem Firmenwagen zur Arbeit fahren. In einem Schreiben von April dieses Jahres hat das Bundesfinanzministerium den Weg zu einer Umgehung dieser 0,03- Prozent- Regelung geschaffen.

Wer wenig fährt, muss weniger versteuern

Statt der Pauschalbewertung mit 0,03 Prozent können Sie zu einer Einzelbewertung der tatsächlich durchgeführten Fahrten wechseln. Dabei müssen Sie Ihrem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, an welchen Tagen (mit Datumsangabe!) Sie den Firmenwagen tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt haben. Es genügt nicht, nur die Anzahl der Fahrten ohne Datumsangabe zu nennen. Sie brauchen dem Arbeitgeber nicht zu erklären, wie Sie an den anderen Tagen zur ersten Tätigkeitsstätte gefahren sind. Arbeitstage, an denen Sie mehrmals die erste Tätigkeitsstätte angefahren haben, brauchen Sie nur einmal zu erfassen. Der Arbeitgeber darf für den monatlichen Lohnsteuerabzug jeweils die von Ihnen angegebenen Fahrten des Vormonats zugrunde legen (zum Beispiel für die Gehaltsabrechnung Juli 2018 die von Ihnen für Juni 2018 erklärte Anzahl der Fahrten).

Ihrem steuerpflichtigen Arbeitslohn hinzugerechnet werden für jeden Tag mit durchgeführter Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte 0,002 Prozent des Listenpreises pro Entfernungskilometer – jahresbezogen begrenzt auf 180 Fahrten (aber keine monatliche Begrenzung auf 15 Fahrten). Auch den nach der Einzelbewertung ermittelten steuerpflichtigen Nutzungswert für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte kann der Arbeitgeber anhand der von Ihnen erklärten Anzahl der Tage mit 15 Prozent pauschal versteuern.

Wann lohnt sich der Aufwand?

Die Einzelbewertung ist für Sie günstiger, wenn Sie

an weniger als 15 Tagen im Monat ($15 \times 0,002$ Prozent = 0,03 Prozent) und demzufolge in der jährlichen Steuererklärung

an weniger als 180 Tagen im Jahr (12×15 Tage)

mit dem Firmenwagen zur ersten Tätigkeitsstätte fahren.

Steuertipp: Auch wenn Sie derzeit an mehr als 15 Tagen zur Arbeit fahren, sollten Sie die Tage mit Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte mit Datumsangabe notieren. Ändern sich in der Zukunft die Verhältnisse, können Sie dann problemlos in der Steuererklärung zur günstigeren Einzelbewertung wechseln.

Ab wann gilt das?

Bis 2018 ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Einzelbewertung anzuwenden. Steuerlich entsteht Ihnen in der Regel dadurch kein Nachteil. Denn nach Ablauf des Jahres können Sie in der Steuererklärung die Methode wechseln, wenn dies für Sie günstiger ist.

Ab 1. Januar 2019 dagegen ist der Arbeitgeber auf Ihr Verlangen hin verpflichtet, die Einzelbewertung anzuwenden, wenn sich aus der arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt.

Vorgehen bei der Steuererklärung

In der Steuererklärung können Sie die für Sie günstigste Methode wählen, unabhängig davon, welche Methode in der Gehaltsabrechnung angewandt wurde. Ist für Sie die Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten günstiger, können Sie diese statt der 0,03- Prozent- Pauschale ansetzen. Und das geht so (sofern der Nutzungswert vom Arbeitgeber nicht pauschal versteuert wurde):

Notieren Sie auf einem Zusatzblatt zur Steuererklärung die Tage mit Datumsangabe, an denen Sie mit dem Firmenwagen an Ihre erste Tätigkeitsstätte gefahren sind. Für diese Fahrten brauchen Sie je Fahrt nur 0,002 Prozent des Listenpreises pro Entfernungskilometer zu versteuern.

Fügen Sie zudem eine Bescheinigung des Arbeitgebers bei, aus der hervorgeht, dass und in welcher Höhe der (laut Lohnsteuerbescheinigung im steuerpflichtigen Bruttoarbeitslohn enthaltene) geldwerte Vorteil nach der 0,03- Prozent- Pauschale versteuert wurde.

Korrigieren Sie in der Anlage N den Bruttoarbeitslohn entsprechend und erläutern Sie auf dem Zusatzblatt Ihre Kürzung.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Vortrag zum Pferdecoaching im IPH

„Mit Erlebnis zum Ergebnis!“ – so der Titel einer Vortrags- und Diskussionsveranstaltung im Industriepark Frankfurt-Höchst (IPH) am 22. Januar 2019. Dazu haben die VAA-Landesgruppe Hessen und die Arbeitsgruppe „VAA im IPH“ Michaela Katharina Nahler eingeladen. Das VAA-Mitglied wird ihr [innovatives Trainingskonzept](#) mit Pferden für Menschen vorstellen, die sich selbst und ihre Lebenssituation hinterfragen. Ziel eines solchen Trainings ist eine Anleitung für spürbare und nachhaltige Veränderungen, die zu mehr persönlicher Zufriedenheit und besseren beruflichen Ergebnissen führen. Im Anschluss an ihren Vortrag wird Nahler, die parallel zu ihrer selbstständigen Tätigkeit als Coach auch als Führungskraft für ein Pharmaunternehmen arbeitet, für Fragen, weitere Informationen und Terminvereinbarungen zur Verfügung stehen. Um eine Anmeldung zur Veranstaltung auf der VAA-Mitgliederplattform [MeinVAA](#) oder per E-Mail an [klemens.minn\(at\)minn-web.de](mailto:klemens.minn(at)minn-web.de) wird gebeten.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Aufgaben von Sprecherausschüssen](#)

Die Schulung richtet sich an Mitglieder von betrieblichen Sprecherausschüssen, Gesamtsprecherausschüssen, Unternehmenssprecherausschüssen oder Konzernsprecherausschüssen. Den Teilnehmern wird ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten vermittelt werden, wie sie sich aus dem Sprecherausschussgesetz (SprAuG) herleiten und in der alltäglichen Praxis gestalten. Darüber hinaus können die Teilnehmer spezifische Fragestellungen, die sich aus ihrer Tätigkeit als Sprecherausschussmitglied ergeben, rechtlich beleuchten und diskutieren lassen. Diese Fragen können bereits im Vorfeld eingereicht werden. Die intensive und fundierte Behandlung der Beispielfälle und der Teilnehmerfragen wird unter anderem durch die Begrenzung der Teilnehmerzahl auf 15 Personen sichergestellt. Das Seminar findet am 27. November 2018 in Köln statt. Referenten sind Gerhard Kronisch und Dr. Svenja Deich. Gerhard Kronisch ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Hauptgeschäftsführer des VAA. Dr. Svenja Deich ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und bei der Evonik Industries AG tätig.

Termine

10.12.18, 14.15 – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

11.12.18, 14.15 – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

Links

CHEManager

CHEManager E-Mail-Newsletter

Der 14-tägliche E-Mail-Newsletter des CHEManager liefert die neuesten Nachrichten der Branche auf einen Blick. Die [Registrierung](#) ist kostenlos und kann jederzeit widerrufen werden.

Hinweis

Aktualisierung Ihrer E-Mail-Adresse

Tagein, tagaus landen unzählige E-Mails in Ihrem Postfach – manche wichtig, manche weniger. Doch manchmal können auch wichtige E-Mails des VAA nicht mehr zugestellt werden, wenn Sie Ihre Adresse wechseln. Sofern sich Ihre E-Mail-Adresse kürzlich geändert hat, bitten wir Sie deshalb, uns diese Änderung per E-Mail an info@vaa.de mitzuteilen. Alle relevanten Informationen zum Datenschutz können Sie in unserer [Datenschutzerklärung](#) transparent nachlesen.