

## Zukunft mit Herkunft

Am Ende eines Jahres bietet sich die Gelegenheit, innezuhalten, die Vergangenheit Revue passieren zu lassen, die Gegenwart zu begreifen und einen Blick in die Zukunft zu wagen. Wo will der VAA als Verband und Akademikergewerkschaft hin? Dies ist nur zu beantworten, wenn man weiß, wo er herkommt und was ihn ausmacht. Kurz gesagt: Es sind die rund 30.000 Mitglieder, auf die es ankommt. Sie geben dem VAA, aber auch den Unternehmen, in denen sie arbeiten, ein starkes Rückgrat. VAA-Mitglieder sind daher echte Spitzenkräfte, die ihre Arbeit gern und gut leisten. Voraussetzung ist: An der Unternehmensspitze selbst muss die Strategie und die Führungskultur stimmen. Um herauszufinden, in welchen Unternehmen dies der Fall ist, befragt der VAA seine Mitglieder in den 24 größten Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland. Mit Blick auf Befindlichkeit, Unternehmenskultur, Strategie und Arbeitsbedingungen liefert die jährliche VAA-Befindlichkeitsumfrage dann konkrete Ergebnisse. Auf Grundlage dieser Resultate wird jedes Jahr im Herbst der Deutsche Chemie-Preis Köln verliehen. Einen [Bericht zur Preisverleihung](#) gibt es hier im Newsletter. In diesem Jahr hat es eine Premiere gegeben: Zum ersten Mal überhaupt ist mit der Covestro AG ein Unternehmen zum zweiten Mal in Folge ausgezeichnet worden.

Warum Covestro? Seit seiner Ausgründung im Jahr 2015 befindet sich Covestro im Ranking der VAA-Befindlichkeitsumfrage immer in der Spitzengruppe. Und dieses Jahr ist Covestro sogar auf Rang eins gestiegen – mit recht deutlichem Abstand. Das ist eine herausragende und außergewöhnliche Leistung. Grund dafür ist eine glasklar formulierte und transparent kommunizierte Strategie. Die Mitarbeiter wissen, woher sie kommen, aber auch, wohin sie wollen. Die Herkunft ist in diesem Fall eine gesunde Basis für die Zukunft. Den Führungskräften ist klar, wofür sie im Unternehmen arbeiten. Dies kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Denn schließlich müssen die Führungskräfte das auf die Straße bringen, was im Vorstand strategisch entschieden wird. Sie bilden den Transmissionsriemen zwischen dem Topmanagement und der Belegschaft. Und genau dies spricht der Vorstandsvorsitzende von Covestro Dr. Markus Steilemann in einem ausführlichen [Interview im VAA Magazin](#) auch an. Außerdem betont der Covestro-CEO im Interview, dass er ehrenamtliches Engagement für unverzichtbar hält.

Viele VAA-Mitglieder engagieren sich ehrenamtlich. Sie sind hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte – Leistungsträger, Vermittler und Entscheider in Deutschlands drittgrößter Industriebranche. Der VAA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder systematisch und langfristig zu verbessern. In einer sich dramatisch wandelnden Arbeitsgesellschaft, getrieben durch eine rasante Dynamik der Digitalisierung, wird dies immer wichtiger.

Wie kann dies gelingen? Damit haben sich die Teilnehmer der VAA-Jahreskonferenz Anfang November in Köln beschäftigt. In den vielen Diskussionen dort ist nochmals klargeworden: In Zukunft werden Führungskräfte gebraucht, die zunehmende Komplexität und Geschwindigkeit souverän meistern und steuern können. Aber die auch wissen, woher gute Führung überhaupt kommt: von Orientierung und Verantwortung. Beides war schon in der Vergangenheit unabdingbar. Beides gilt genauso für die moderne und künftige Arbeitswelt. Wer die Zukunft meistern möchte, sollte also seine Herkunft kennen. Denn nur auf einem gefestigten Fundament kann das Haus von morgen gebaut werden. In diesem Sinne wünsche ich allen Lesern des VAA Newsletters frohe Festtage und ein gesundes neues Jahr!



**Rainer Nachtrab** ist seit 2017  
1. Vorsitzender des VAA.

## Deutscher Chemie- Preis Köln: Covestro erneut ausgezeichnet

Zum zweiten Mal in Folge geht der vom VAA verliehene Deutsche Chemie- Preis Köln an die Covestro AG aus Leverkusen. Der Werkstoffhersteller hat durch seine Fach- und Führungskräfte in der VAA-Befindlichkeitsumfrage erneut Bestnoten erhalten.



Der Vorstandsvorsitzende der Covestro AG Dr. Markus Steilemann (links) hat den Deutschen Chemie- Preis Köln 2018 aus den Händen des 1. VAA- Vorsitzenden Rainer Nachtrab erhalten. Foto: Maria Schulz – VAA

„Unsere [Befindlichkeitsumfrage](#) ist für die Vorstände der Chemie- und Pharmaunternehmen der verlässlichste Stimmungsindikator ihrer Führungskräfte“, so der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab auf der Preisverleihung am 13. November 2018 in der Kölner Wolkenburg. In Anwesenheit zahlreicher Manager und Wirtschaftsvertreter hob Nachtrab hervor, dass sich Covestro auch im dritten Jahr der Eigenständigkeit einer hohen Wertschätzung seiner Fach- und Führungskräfte erfreue. „Diese ist Vergleich zum Vorjahr sogar noch gestiegen.“

„Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung“, sagte der Vorstandsvorsitzende von Covestro Dr. Markus Steilemann bei der Entgegennahme des Preises. Das hervorragende Abschneiden in der Umfrage zeige, dass man mit der Unternehmenskultur genau auf dem richtigen Weg sei: „Wir verfolgen eine motivierende Vision und schaffen ein inspirierendes Umfeld, damit sich jeder Beschäftigte bestmöglich entfalten kann. Basis sind die besonderen Werte von Covestro – wir sind neugierig, mutig und vielfältig.“ Das bedeute auch, so Steilemann weiter, andere zu befähigen und zu unterstützen, um gemeinsam die Welt lebenswerter zu machen.

Friedrich Überacker, Geschäftsführer Chemie Rheinland und Leiter des Landesausschusses der ChemieArbeitgeber NRW, hielt die Laudatio und beglückwünschte die Covestro AG zu ihrem Erfolg. Dr. Gerlind Wisskirchen, Vizepräsidentin des IBA Global Employment Institutes und Partnerin bei CMS Deutschland, verwies in ihrer Keynote auf die Beschleunigung des digitalen Wandels in der Arbeitswelt durch zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Mit dem Preis zeichnet der VAA seit 2008 Unternehmen aus, die in der [Wertung](#) ihrer Fach- und Führungskräfte besonders gut abgeschnitten haben. Grundlage für die Entscheidung ist die VAA- Befindlichkeitsumfrage, die jährlich unter 7.000 Führungskräften in den größten 24 Chemie- und Pharmaunternehmen in Deutschland durchgeführt wird. Darin werden Noten im Hinblick auf Strategie, Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, persönliche Befindlichkeit und Motivation vergeben.

## Führungskräfte arbeiten zu viel: Unterlassungsanspruch des Betriebsrates

**Verstößt ein Arbeitgeber gegen die Regeln einer Betriebsvereinbarung, kann der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Das gilt nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Köln auch, wenn es um die Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Führungskräften geht.**

Ein Einzelhandelsunternehmen hatte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, laut der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Filialleiter und Abteilungsleiter sowie deren Stellvertreter in Vollzeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden beträgt und die Arbeitszeit in der Regel auf höchstens fünf Arbeitstage pro Woche verteilt werden soll. Dieser Personenkreis war zudem berechtigt, Beginn und Ende der individuell täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Unternehmens und der anderen Beschäftigten eigenverantwortlich zu bestimmen.

Der Betriebsrat machte gegenüber dem Unternehmen geltend, dass die Führungskräfte häufiger mehr als 37,5 Stunden pro Woche arbeiten würden und beantragte vor dem Arbeitsgericht eine Unterlassung der Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung. Das Unternehmen behauptete hingegen, die genannten Arbeitszeitüberschreitungen von Führungskräften seien nach der Betriebsvereinbarung möglich. Zudem dürften die Führungskräfte ihre Arbeitszeit eigenständig und eigenverantwortlich unter Beachtung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes planen und ausführen.

Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück, da aus seiner Sicht der einschlägige Manteltarifvertrag eine Arbeitszeit von 75 Stunden pro Doppelwoche sowie eine Erhöhung durch Betriebsvereinbarung zulässt. Auf die Beschwerde des Betriebsrats änderte das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) den Beschluss ab und gab dem Betriebsrat recht (Urteil vom 2. Februar 2018, Aktenzeichen: [9 Ta 34/17](#)).

Zwar sei in der Betriebsvereinbarung von der „regelmäßigen“ Arbeitszeit die Rede, was grundsätzlich bei entsprechendem Ausgleich auch Abweichungen nach oben zulasse. Dies gilt aus Sicht der LAG- Richter in diesem Fall jedoch nicht, weil der Manteltarifvertrag nur die Möglichkeit der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche oder auf 75 Stunden pro Doppelwoche eröffnet. Die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit für Führungskräfte auf 37,5 Stunden pro Woche stelle keinen Verstoß gegen den Tarifvertrag, sondern eine Konkretisierung dar. Eine weitere Abweichung hätten die Betriebsparteien in der Betriebsvereinbarung festlegen müssen, was aber nicht geschah. Abweichungen von der festgelegten Wochenarbeitszeit seien daher nur unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus § 87 Absatz 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz zulässig. Das LAG gab dem Unternehmen deshalb auf, entsprechende Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung zu unterlassen und drohte ihm für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld in Höhe von 500 Euro an.

---

### VAA- Praxistipp

Die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeiten und deren Einhaltung gehören zum Katalog der Themen, bei denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Dieses Mitbestimmungsrecht gilt für die Arbeitszeitregelungen aller Arbeitnehmer, die keine leitenden Angestellten sind. Dazu können auch die Filial- und Abteilungsleiter eines Unternehmens gehören.

## Steuertipp: Dürfen Eltern Versicherungsbeiträge des Kindes geltend machen?

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

Beiträge, die Eltern für ihre Kinder in die Krankenversicherung und gesetzliche Pflegeversicherung einzahlen, können als Sonderausgaben der Eltern steuerlich zu berücksichtigen sein. Unter welchen Voraussetzungen das gilt, erklärt ein Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH). Die Richter entschieden: Tragen Eltern, die ihrem Kind gegenüber unterhaltsverpflichtet sind, dessen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, können diese Aufwendungen die Einkommensteuer der Eltern mindern. Der Steuerabzug setzt aber voraus, dass die Eltern dem Kind die Beiträge tatsächlich gezahlt oder erstattet haben.

Im Detail sieht das dann so aus: Eltern können gemäß § 10 Absatz 1 Nr. 3 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) auch die Beiträge ihres Kindes, für das sie einen Anspruch auf einen Kinderfreibetrag oder auf Kindergeld haben, als eigene Beiträge im Rahmen der Sonderausgaben ansetzen. Immer unter der Voraussetzung, dass die Eltern zum Unterhalt verpflichtet sind und sie durch die Beitragszahlung oder Beitragserstattung tatsächlich und endgültig wirtschaftlich belastet sind!

Im Streitfall hatte zunächst das Kind der Kläger, welches sich in einer Berufsausbildung befand, die von seinem Arbeitgeber einbehaltenen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für das Streitjahr 2010 als Sonderausgaben geltend gemacht, ohne dass diese sich im Rahmen seiner Einkommensteuerfestsetzung auswirkten.

Daraufhin machten seine Eltern die Aufwendungen im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung für das Streitjahr mit der Begründung geltend, sie hätten ihrem Kind, das noch bei ihnen wohne, schließlich Naturalunterhalt gewährt. Sowohl das Finanzamt als auch das Finanzgericht lehnten den Sonderausgabenabzug der Eltern jedoch ab.

Der BFH bestätigte im Ergebnis das FG- Urteil. Die im Rahmen der Ausnahmenvorschrift des § 10 Absatz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG von den unterhaltsverpflichteten Eltern ansetzbaren eigenen Beiträge des Kindes umfassten zwar auch die vom Arbeitgeber des Kindes im Rahmen einer Berufsausbildung einbehaltenen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Sie müssten jedoch dem Kind im Veranlagungszeitraum aufgrund einer bestehenden Unterhaltsverpflichtung tatsächlich bezahlt oder erstattet werden. Da dies im Fall der Gewährung von Naturalunterhalt nicht geschieht, hatte die Revision der Kläger keinen Erfolg (BFH- Urteil vom 13. März 2018, Aktenzeichen: [X R 25/15](#)).

### Steuertipps®

[www.steuertipps.de](http://www.steuertipps.de)



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

## Kurzmeldungen

### Berufswelt europäischer Chemiker und Chemieingenieure

Ende November ist der frei zugängliche Report zum „Employment Survey of European Chemists“ ([ESEC2](#)) veröffentlicht worden. Die Umfrage wurde zum zweiten Mal von der European Chemical Society ([EuChemS](#)) und dem European Chemistry Thematic Network ([ECTN](#)) durchgeführt und bietet einen Vergleich mit den Ergebnissen der VAA-Einkommensumfrage. Der ESEC2 richtete sich an Chemiker in den EuChemS-Mitgliedsländern. Der Onlinefragebogen war jedoch auch für Chemiker aus allen anderen Ländern geöffnet – Teilnehmer unter anderem aus Japan und den USA haben diese Möglichkeit genutzt und ihre Situation dargestellt. Im Report zur ESEC2 wird die berufliche Gesamtsituation für Chemiker in Europa beschrieben. Aus Deutschland und zahlreichen anderen Ländern war die Beteiligung an der Umfrage so groß, dass diese Länder einzeln ausgewertet und damit direkt verglichen werden konnten. Das so entstandene Bild zeigt die teilweise signifikanten Unterschiede in Beschäftigungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten innerhalb der EU auf. Diese Unterschiede sind für Chemiker erheblich größer als etwa im Wirtschaftsraum USA. Der ESEC2-Report veranschaulicht damit auch die politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen, welche die EU in der nahen Zukunft zu meistern hat. Ansprechpartner für Rückfragen zum ESEC2 in Deutschland ist Prof. Reiner Salzer (TU Dresden und ECTN, [reiner.salzer@tu-dresden.de](mailto:reiner.salzer@tu-dresden.de)).

## 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](mailto:info@vaa.de) mitzuteilen. Alle relevanten Informationen zum Datenschutz können Sie in unserer [Datenschutzerklärung](#) transparent nachlesen.

## Termine

### Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

#### [Hartes Verhandeln](#)

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Auf der Verhandlungsebene gilt es, stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem Training lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend zu verhandeln. Referent Kai Braake, der langjährige Erfahrung als Verhandlungsspezialist besitzt, trainiert Taktiken anhand praktischer Verhandlungssituationen, mit denen die Seminarteilnehmer das Gelernte optimal in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Die Seminare „[Hartes Verhandeln: wirkungsvolle Taktiken für Ihre Verhandlungen](#)“ und „[Hartes Verhandeln – Stufe 2](#)“ finden am **6. und 7. März 2019 in Köln** statt.

## Links

### VAA Magazin erschienen

Die Dezemberausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [E-Paper](#) auf [www.vaa.de/vaamagazin](http://www.vaa.de/vaamagazin) zur Verfügung. Wer keine Lust hat, das „VAA Magazin 2.0“ auszuprobieren, kann das Heft selbstverständlich wie gewohnt als einfache [PDF](#) herunterladen. Wem die Digitalversion allerdings so gut gefällt, dass sie künftig vollkommen ausreicht, kann das gedruckte Magazin natürlich auch abbestellen. Eine einfache E-Mail an [redaktion@vaa.de](mailto:redaktion@vaa.de) genügt.

### *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.