

Investitionen: Fundamente für die Zukunft legen

Der Wirtschaftsstandort Deutschland brummt, der Investitionsstandort Deutschland schwächelt. Gerade weil sich die deutsche Wirtschaft in der europäischen Wirtschaftskrise bislang als Fels in der Brandung erweist, hat Christine Lagarde, Chefin des Internationalen Währungsfonds IWF, in der vergangenen Woche mehr öffentliche und private Investitionen innerhalb der deutschen Wirtschaft angemahnt.

In der Tat: Der Trend bei der Investitionsquote – also dem Verhältnis der Bruttoanlageinvestitionen zum Bruttoinlandsprodukt – zeigt in Deutschland seit Jahren nach unten. Lag sie im Jahr 1999 noch bei rund 20 Prozent, waren es 2012 nur noch knapp über 17 Prozent. Im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2012 war die Investitionsquote in Deutschland um rund drei Prozentpunkte niedriger als in den übrigen Ländern des Euroraums. Wer nun meint, eine hoch entwickelte und erfolgreiche Volkswirtschaft wie die unsere könne doch ruhig auch mal ein paar Jahre lang den Fuß vom Gas nehmen, irrt. Denn Deutschland hat sich auf forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen spezialisiert. Für ein gesundes Wachstum müssten wir deshalb sogar mehr investieren als andere Länder, um die mit dieser Spezialisierung einhergehenden Anforderungen an das Produktionsumfeld zu erfüllen.

Dazu gehört auch eine adäquate Verkehrsinfrastruktur. Und wie sehr die öffentliche Hand ihre Investitionen in diesem Bereich seit Jahrzehnten schleifen lässt, ist derzeit an Deutschlands Straßen und Brücken deutlich abzulesen. Auch wenn inzwischen ein Milliardenpaket zur Sanierung der Verkehrsinfrastruktur angekündigt ist, wird es wohl noch lange dauern, diese Missstände zu beheben. Vielleicht wird das Geld dafür in Zukunft auch direkt von deutschen Bürgern kommen. Sie könnten ihr Ersparnis über spezielle Fonds in Infrastrukturprojekte investieren statt es wie bislang vor allem in konservative zinsabhängige Anlagen zu stecken. Das zumindest ist eine der Ideen, über die eine Ende August von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel eingesetzte Expertenkommission in den nächsten Monaten beraten wird.

Die Kommission soll Konzepte zur Stärkung der Investitionen in Deutschland erarbeiten und die Entwicklung neuer Finanzprodukte zur Bürgerbeteiligung an Infrastrukturprojekten gilt dabei als vielversprechender Ansatz. Noch sind viele Fragen nicht beantwortet – zum Beispiel, wie bei solchen Projekten eigentlich eine Rendite generiert werden soll. Trotzdem könnte schon die Diskussion über solche Modelle einen Beitrag dazu leisten, das öffentliche Bewusstsein für die Investitionsproblematik zu schärfen.

Traditionell werden private Investitionen allerdings nicht von Einzelpersonen, sondern vor allem von Unternehmen getragen. Im Interview mit dem VAA für das im Oktober erscheinende Jahrbuch zur Globalisierung benennt Dr. Henrik Meincke, Chef-Volkswirt des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI), vor allem „hausgemachte Probleme“ als Gründe für die Investitionszurückhaltung der deutschen Unternehmen. Neben der Wachstumsschwäche im Euroraum sorgten vor allem die Unbeständigkeit in der Energiepolitik und die mangelnde Akzeptanz für Großprojekte und Zukunftstechnologien für Unsicherheit. Auch an diesem Punkt versucht die Bundesregierung gegenzusteuern: Mit ihrer Anfang September vorgestellten neuen High-Tech-Strategie will sie Investitionen in Zukunftstechnologien fördern und neue Impulse für die Technikakzeptanz in der Bevölkerung setzen.

Beiden Maßnahmen – Investitionskommission und High-Tech-Strategie – kann man nur Erfolg wünschen. Denn wir brauchen in unserer Gesellschaft endlich ein breites Bewusstsein dafür, dass Investitionen in Innovationen und Infrastruktur das Fundament für unseren künftigen Wohlstand bilden.



Dr. Thomas Fischer ist seit 2002
1. Vorsitzender des VAA.

Einkommensumfrage: Gesamteinkommen steigen um vier Prozent

Auch 2013 sind die Gesamteinkommen der Führungskräfte weiter gestiegen: um vier Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dies ist das aktuelle Ergebnis der jährlichen VAA- Einkommensumfrage. Während sich die Fixeinkommen um 3,3 Prozent erhöhten und damit im Schnitt 15 Prozent des Gesamteinkommens ausmachten, lag der Anstieg der Bonuszahlungen bei moderaten 1,9 Prozent.

An der im Frühjahr dieses Jahres durchgeführten Einkommensumfrage haben sich erneut über 5.300 Führungskräfte aus dem VAA und aus der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) beteiligt. Im Durchschnitt lagen die Gesamteinkommen bei außertariflichen und leitenden Angestellten in der Chemieindustrie im letzten Jahr bei rund 127.000 Euro, was einem Anstieg um genau vier Prozent gegenüber 2012 entspricht.

Im vergangenen Jahr sind die Fixeinkommen bei Führungskräften um insgesamt 3,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahresniveau gestiegen. Die Längsschnittbetrachtung verdeutlicht, dass die Gehälter in den unteren Berufsjahren stärker ansteigen als in den oberen Berufsjahren: Pro Berufsjahr wächst das Fixgehalt zwischen dem 5. und 25. Berufsjahr im Median um rund 2.200 Euro; bezogen auf das Gesamteinkommen beträgt dieser Wert 3.300 Euro. Um 1,9 Prozent erhöht haben sich die variablen Bezüge. Mit durchschnittlich 21.000 Euro hatten die Boni 2012 einen Anteil von etwa 15 Prozent am Gesamteinkommen. Bei Führungskräften im mittleren Management eines Großunternehmens mit mehr als 10.000 Mitarbeitern wies der durchschnittliche Bonus dagegen nur sehr geringe oder gar keine Zuschläge auf. Fast alle der befragten Führungskräfte werden mit Bonuszahlungen am Unternehmenserfolg beteiligt.

Vier Prozent der Steigerung des Gesamteinkommens sind außerdem auf sonstige Einkommensbestandteile wie Sonderzahlungen, Erlöse aus Aktienoptionen oder Erfindervergütungen zurückzuführen. Mit neun Prozent bestand der wertmäßig größte sonstige Einkommensbestandteil aus Aktienoptionserlösen. Anteilig häufigster sonstiger Einkommensbestandteil war dagegen mit 26 Prozent der geldwerte Vorteil aus Mitarbeiteraktien. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer investierten 2013 in die betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen oder Versorgungslohn (Deferred Compensation).

In der Großindustrie erzielen Führungskräfte ein deutlich höheres Einkommen als in kleinen und mittelständischen Unternehmen: In Firmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern lagen die Gesamteinkommen 2013 um circa 30 Prozent über denen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern. Dabei verdienen sogenannte Obere Führungskräfte der Stufe 2 etwa 28 Prozent mehr als Führungskräfte des gehobenen außertariflichen Bereichs und leitende Angestellte der Stufe 3. Deren Einkommen lag wiederum 45 Prozent über denen von Mitarbeitern des tarifnahen außertariflichen Bereichs der Stufe 4.

Ein entscheidender Einflussfaktor für das Gesamteinkommen bleibt der Funktionsbereich: So liegen die Einkommen im Bereich Forschung und Entwicklung unterhalb derer in anderen Funktionsbereichen. Im Vergleich zum Gesamteinkommen der Kaufleute liegt der MTV- Bereich leicht darunter, aber deutlich über dem der Ingenieure mit FH- Abschluss.

Gehaltsschere nach elf Berufsjahren

Etwa auf gleicher Höhe liegen die Gesamteinkommen weiblicher und männlicher Führungskräfte, aber nur in den ersten elf Berufsjahren. Ab dem zwölften Berufsjahr bildet sich eine Schere aus und die Gesamteinkommen der Frauen liegen deutlich niedriger. Dies liegt vor allem daran, dass Frauen auf höheren Führungsebenen unterrepräsentiert und weniger in Großunternehmen beschäftigt sind. Während auf den unteren Führungsebenen noch ein Frauenanteil von 14 Prozent zu beobachten ist, reduziert sich dieser Anteil auf den höheren Ebenen auf acht Prozent. Dies erklärt zumindest teilweise, warum nach 20 Jahren Beschäftigung das Gesamteinkommen bei Frauen um etwa zehn Prozent niedriger liegt als bei Männern.

Nachholbedarf gibt es in Sachen Teilzeitarbeit: Während 15 Prozent der Frauen Teilzeitmodelle in Anspruch nahmen, lag der Teilzeitananteil bei Männern lediglich bei einem Prozent.

Führungskräfte auf höheren Stufen heben sich von denen auf niedrigeren Stufen insbesondere durch häufigere Auslandsaufenthalte im Beruf, häufigere Wechsel der Funktionsbereiche und eine höhere Promotionsrate ab. 2013 waren berufliche Wechsel in andere Unternehmen verbunden mit einer durchschnittlichen Steigerung des Fixeinkommens von zwei Prozent und einer deutlich höheren Arbeitszufriedenheit.

Wissenschaftlich begleitet wurde die VAA-Einkommensumfrage von Professor Christian Grund von der RWTH Aachen University. Mit der Einkommensumfrage liefert der Verband einen einzigartigen Überblick über die Gehaltsentwicklung in der Chemiebranche. Neben einer empirisch gesicherten Längsschnittbetrachtung zu den Entgeltbestandteilen und deren Entwicklung ermöglicht die VAA- Studie einen branchenspezifischen und einzigartigen Vergleich einer homogenen Teilnehmergruppe.

Europarecht: Fettleibigkeit als Diskriminierungsgrund?

Krankhaftes Übergewicht kann im europarechtlichen Sinne unter den Begriff "Behinderung" fallen, wenn es ein Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe am Berufsleben darstellt. Das hat der Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof klargestellt.

Einem bei einer dänischen Gemeinde als Tagesvater angestellten Arbeitnehmer war im November 2010 nach 15 Beschäftigungsjahren unter Hinweis auf einen Rückgang der Zahl zu betreuender Kinder gekündigt worden. Der Arbeitnehmer hatte während der gesamten Dauer seiner Beschäftigung nie weniger als 160 Kilogramm gewogen und war aus medizinischer Sicht mit einem BMI von 54 als krankhaft fettleibig einzustufen. Das Körpergewicht des Klägers war bei einer offiziellen Anhörung anlässlich der Kündigung erörtert worden, der Arbeitgeber bestritt jedoch einen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer klagte vor dem dänischen Bezirksgericht auf Schadensersatz mit der Begründung, er sei wegen seines Gewichts diskriminiert worden. Das Bezirksgericht bat daraufhin den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um Klarstellung, ob das Europarecht ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas enthält. Weiterhin wollten die dänischen Richter geklärt wissen, ob Fettleibigkeit als Behinderung eingestuft werden kann und somit in den Anwendungsbereich der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fällt.

Fettleibigkeit als Behinderung

Der Generalanwalt am EuGH hat am 17. Juli 2014 in seinem Schlussantrag zur Anfrage des dänischen Bezirksgerichtes ausgeführt, dass krankhaftes Übergewicht im Europarecht keinen eigenen Diskriminierungsgrund darstellt (Rechtssache C-354/13).

Unter bestimmten Voraussetzungen könne Adipositas jedoch als Behinderung im Sinne der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eingestuft werden. Als Behinderung seien in diesem Zusammenhang Einschränkungen zu verstehen, die sich aus langfristigen physischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen ergeben, die den Betroffenen an der mit anderen Arbeitnehmern gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben hindern können. Allerdings könne nur eine schwere Adipositas mit einem BMI von über 40 zu Einschränkungen wie Problemen bei Mobilität, Belastbarkeit und Stimmung führen, die eine "Behinderung" darstellen.

Praxis- Tipp

Mit seiner Ausführung hat der EuGH- Generalanwalt klargestellt, dass extreme Fettleibigkeit eine Behinderung im europarechtlichen Sinne darstellen kann und damit auch entsprechende Anti- Diskriminierungsregelungen gelten. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Kläger selbst – zum Beispiel durch übermäßige Energieaufnahme – zum Eintritt seiner Behinderung beigetragen hat. Der Generalanwalt verweist hierbei darauf, dass andernfalls auch körperliche Behinderungen infolge leichtfertig eingegangener Risiken im Sport oder im Straßenverkehr vom Begriff der Behinderung ausgeschlossen wären.

Ob auch die deutschen Arbeitsgerichte Fettleibigkeit als Diskriminierungsgrund einstufen, bleibt abzuwarten.

Diensthandy: Steuerfrei privat nutzen

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

Viele Arbeitnehmer nutzen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen betrieblichen PC und ein Smartphone des Arbeitgebers – manchmal auch für private Zwecke. Erfreulicherweise zeigt sich der Fiskus hier großzügig: Die private Nutzung betrieblicher Computer und Telekommunikationsgeräte ist steuerfrei (§ 3 Nr. 45 Einkommensteuergesetz).

Steuerfrei ist zum einen die private Nutzung von Computer und Telekommunikationsgeräten des Arbeitgebers am Arbeitsplatz. Darunter fallen zum Beispiel

- Privatgespräche am Telefon (egal, ob Orts- oder Ferngespräche),
- die private Nutzung des PC einschließlich privater Internetnutzung,
- das Versenden privater Telefaxe.

Aber auch außerhalb des Betriebs dürfen Handy, Smartphone und Computer sowie Laptop des Arbeitgebers steuerfrei benutzt werden – also beispielsweise

- Laptop oder Handy (nicht nur) bei Außendienstmitarbeitern,
- der betriebliche Telefon- oder Faxanschluss am häuslichen Arbeitsplatz,
- der betrieblichen Computer am häuslichen Arbeitsplatz einschließlich Zubehör (Drucker und Ähnliches) und Software.

Begünstigt sind die kostenlose private Nutzung des Geräts und die Übernahme der Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) durch den Arbeitgeber. Ob und wie oft Sie das Gerät privat beziehungsweise beruflich nutzen, spielt keine Rolle.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit: Es muss sich um das Gerät des Arbeitgebers handeln. Das Gerät darf Ihnen also nur leihweise überlassen werden. Dann sind auch die vom Arbeitgeber bezahlten Einrichtungskosten, Anschluss- und Grundgebühren sowie laufenden Provider- und Gesprächsgebühren steuerfrei.

Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für den Kauf eines Telekommunikationsgerätes oder zu Ihrer Gebührenrechnung.

Arbeitgeber dürfen ihren Angestellten sogar einen Computer schenken. Für den Arbeitnehmer bleibt das Geschenk steuerfrei, wenn der Arbeitgeber es mit 25 Prozent pauschal versteuert. Das geht auch bei Software und technischem Zubehör, selbst wenn der Arbeitnehmer damit nur seinen eigenen PC aufrüstet oder aktualisiert. Leider keine Pauschalversteuerung gibt es für Telekommunikationsgeräte, die nicht Zubehör eines Computers sind oder nicht für die Internetnutzung verwendet werden können.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

VAA veröffentlicht Positionspapier 2014plus

Rechtsberatung stärken, Mitgliederpotenziale heben und politische Einflussnahme ausbauen: Diese Aufgaben hat der VAA in seinem neuen [Positionspapier 2014plus](#) auf die verbandspolitische Agenda gesetzt. Neben einer kurzen Analyse der Mitgliederstruktur und der Anspruchsgruppen liefert der Verband mit seinen erstmals in einem speziellen Papier zusammengefassten Positionen auch eine Definition seines Selbstverständnisses als oberste Interessenvertretung der Führungskräfte in der chemischen Industrie und den angrenzenden Branchen. Auf neun Seiten erläutert Deutschlands größter Führungskräfteverband, warum eine konsequente Mitgliederorientierung der entscheidende Maßstab seines politischen und gesellschaftlichen Handelns ist. In seinen Positionen beleuchtet der VAA außerdem branchenrelevante Umfeldentwicklungen und Megatrends.

Ehrenamtliche Arbeitsrichter gesucht

Der VAA hat die Möglichkeit, zwei weitere ehrenamtliche Arbeitsrichter für den Gerichtstag in Neuss vorzuschlagen. VAA- Mitglieder, die im Kreis Neuss wohnen oder arbeiten (Ausnahmen sind die Gemeinden Jüchen, Korschenbroich und Grevenbroich) und Interesse an einer Tätigkeit als ehrenamtlicher Arbeitsrichter haben, wenden sich bitte an [sandra.blomenkamp\(at\)vaa.de](mailto:sandra.blomenkamp(at)vaa.de).

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI

[Verantwortung im Beruf: Was tun, wenn der Staatsanwalt kommt?](#)

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen. Es macht deutlich, dass unabhängig von Aufgabenübertragung, Delegation, hierarchischem Status und eigenem Sorgfaltsmaßstab heute ein deutlich ausgeprägteres Risiko besteht, in strafrechtliche Ermittlungen verstrickt zu werden, als noch vor einigen Jahren. Niemand kann sich davor schützen, mit dieser Problematik konfrontiert zu werden. Ohne trockene juristische Darstellung von Paragraphen wird anhand praktischer Beispiele deutlich, um welche konkreten Probleme es geht und wie man sie anpackt, um sich und das Unternehmen zu schützen. Hauptthemen dabei sind das richtige Verhalten bei behördlichen Untersuchungen sowie die eigenen Rechte und Pflichten. Referent ist der seit 2007 als Schadenleiter für einen Industrie- Versicherer tätige Rechtsanwalt Bernd Rininsland, der Experte für die Entwicklung von Deckungskonzepten im Bereich strafrechtlicher Risiken ist. Das Seminar findet **am 28. Oktober 2014 in Köln** statt.

www.fki-online.de

Für Mitglieder von VAA, Forum F3 und anderen Mitgliedsverbänden des Führungskräfteverbandes ULA gelten für die Seminare des FKI exklusive Sonderkonditionen.

Termine

Weitere Informationen zu den Terminen finden eingeloggte Mitglieder unter pinko.vaa.de/termine.

15.09.14, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

19.09.14, 10.00 Uhr – 13.30 Uhr:

Sprecherausschusskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: Steigenberger Drei Mohren, Maximilianstr. 40, 86150 Augsburg

19.09.14, 15.00 Uhr – 20.09.14, 14.00 Uhr:

Sprecherausschusstagung

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Steigenberger Drei Mohren, Maximilianstr. 40, 86150 Augsburg

26.09.14, 9.00 Uhr – 13.00 Uhr:

Sitzung Kommission Aufsichtsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Sheraton Carlton Nürnberg, Eilgutstr. 15, 90443 Nürnberg

26.09.14, 13.00 Uhr – 27.09.14, 13.00 Uhr:

Tagung für Aufsichtsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Sheraton Carlton Nürnberg, Eilgutstr. 15, 90443 Nürnberg

06.10.14 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

06.10.14, 19.00 Uhr – 08.10.14, 16.00 Uhr:

Seminar für Betriebsräte

Referent: Dr. Hans Friedrich Eisemann, Präsident des LAG Brandenburg a. D.

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: art'otel cologne, Holzmarkt 4, 50676 Köln

11.10.14, 9.30 Uhr – 13.00 Uhr:

Sitzung Landesgruppe Bayern

Veranstalter: VAA

Ort: Hotel zur Mühle, Ismaning

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.