

Editorial

Liebe Mitglieder und Freunde des Unternehmerverbandes Berlin e.V.,

es tut sich etwas, jedenfalls in Berlin: Seit dem 27. April 2023 haben wir als Regierung wieder eine große Koalition, diesmal sogar schwarz-rot mit einem dabei von der CDU gestellten Regierenden Bürgermeister! Am Zustandekommen dieser Regierung haben besonnene Teile der Politik mitgewirkt, dies allerdings gegen einen erheblichen Widerstand aus den verschiedensten Lagern. Insbesondere ermöglicht wurde diese Koalition durch beherztes Eintreten der SPD-Spitze und dabei wiederum besonders durch die vormals amtierende Regierende Bürgermeisterin Frau Giffey für diese Konstellation, die die klare Abwahl von Rot/Grün/Rot und die Führung der CDU bei den Wählerstimmen zu respektieren gedachte; nicht weniger von Bedeutung war aber auch eine der SPD bei den Koalitionsverhandlungen in nicht unerheblicher Weise entgegenkommende CDU.

Im Ergebnis können wir uns freuen, nunmehr eine hoffentlich eher pragmatisch ausgerichtete Gemeinschaft durch die CDU/SPD-Koalition zu haben, und nicht wieder eine grün-links ideologisch belastete Regierungskonstellation, auch wenn sich die SPD zum Teil jedenfalls in den Verhandlungen eher progressiv (siehe z. B. das Thema „Fertigbau der A 100“ – ist im Koalitionsvertrag mangels Einigung nicht geregelt und wird danach auch unter dieser Regierung wohl nicht kommen) geriert hat. Der UV geht gleichwohl zuversichtlich davon aus, dass die nunmehr regierende Koalition mit Augenmaß und Verständnis für die Wirtschaft an die Lösung der für Berlin bestehenden Herausforderungen – Wohnungsmangel, Verkehr, Sicherheit, Klimawandel und vieles andere – herangeht, zumal die Realität ideologische Träume häufig scheitern lässt bzw. diese dann auf das Erreichbare zurechtstutzt.

Insgesamt wie auch diesbezüglich wichtig ist dabei für Sie und den Unternehmerverband die durch den UV gewährte Möglichkeit der gemeinsamen Vertretung der Positionen der Wirtschaft, die in unseren Tagen häufig zu kurz kommt (siehe nur die Leichtfertigkeit von der SPD-Ko-Vorsitzenden Esken einmal soeben geforderte Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich – wer soll (kurzgefasst) die Arbeit am 5. Tag machen?). Für den Austausch wichtig sind auch unsere gemeinsamen Veranstaltungen, so der gelungene Kabarettabend im Rahmen der UV-Kultur bei den Stachelschweinen im März 2023, aber auch eine Tagung wie der Ostdeutschen Unternehmertag im Mai in Potsdam, über den wir nachfolgend berichten; und wichtig für Sie ist vielleicht auch der ebenfalls nachfolgend gegebene Überblick über die aktuelle Lage zum Urlaubsrecht von Mitarbeitern. Bleiben Sie (auch dabei) aufmerksam, aber zugleich auch gelassen!

Ostdeutscher Unternehmertag in Potsdam

Auch in diesem Jahr trafen sich wieder politische Prominenz, Experten und zahlreiche Unternehmer aus allen neuen Bundesländern und Berlin zum vom Unternehmerverband Brandenburg ausgerichteten Ostdeutschen Unternehmertag am 11. Mai 2023 in Potsdam, dies zugleich eine Veranstaltung der Interessengemeinschaft der Unternehmerverbände Ostdeutschlands und Berlin. Von Seiten der IG nahmen dabei auch verschiedene Vertreter der jeweiligen Präsidien teil, so unter anderem der Präsident des UV Berlin Herr Lorch und dessen Vizepräsident RA Graf Bernstorff.

Schwerpunktthema der Tagung war erneut der Arbeitskräfte- wie auch insbesondere Fachkräftemangel. Von den Referenten wurde dabei auf die inzwischen dramatischen Zahlen wie auch Bedingungen hingewiesen: So hat sich die Zahl der jährlichen Schulabgänger aufgrund nunmehriger Auswirkung der geburtenschwachen Jahrgänge von im Jahr 2000 mit 240.000 auf in 2022 mit nur noch 152.000 jungen Menschen reduziert. Zugleich hat sich der Schwerpunkt der Ausbildung insoweit verlagert, als dass immer weniger Schulabsolventen eine duale Ausbildung mit dem Ziel Facharbeiter, sondern ein (Fach)Hochschulstudium wählen. Konsequenz: 42 % aller angebotenen Stellen für Fachkräfte bleiben unbesetzt. Zudem ist der Arbeitsmarkt ein Arbeitnehmermarkt geworden.

Wie soll mit diesen Herausforderungen umgegangen werden? Gute Arbeitsbedingungen wie eine angemessene Entlohnung nebst „Soffaktoren“ wie ein positives Betriebsklima, berufliche Weiterbildung und ggf. eine Betriebsrente oder auch sonstige Goodies wie ein Essenangebot können zwar dem einzelnen Unternehmen helfen und ihm einen Vorteil verschaffen. Insgesamt wird das aber nicht reichen, wie auch nicht alleine als Zwischenziel die Stärkung der Frauenquote, eine verstärkte Einwanderung und die Digitalisierung. Mit Blick hierauf blieb entsprechend für viele Teilnehmer daher die Weigerung der Vertreterin des Bundesarbeitsministers unverständlich, das Reservoir der Arbeitslosen durch verstärktes „Fordern“ (neben dem Fördern) zu nutzen. Fazit: Man kann derzeit bzw. mit den derzeitigen Mitteln das Problem (Fach)Arbeitskräftemangel nur mildern, aber wohl nicht lösen!

Update zum Urlaubsrecht der Arbeitnehmer

In den vergangenen Monaten haben Gerichte und Gesetzgeber erneut und mit zum Teil erheblichen Auswirkungen auf die Praxis Rechtssetzung im Bereich des Urlaubsrechts betrieben. Der nachfolgende Überblick soll helfen, daraus entstandene Unklarheiten zu entwirren.

1. Neues zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Bereits Ende des vergangenen Jahres hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Folge einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu der Frage positioniert, wann und unter welchen Voraussetzungen Urlaubsansprüche verjähren können. Das BAG urteilte hierzu aus, dass die (dreijährige) gesetzliche Verjährungsfrist für den Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub erst mit Ablauf desjenigen Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer individuell über seinen konkret (noch) bestehenden Urlaubsanspruch informiert, ihn über etwaig bestehende Verfallsfristen in Kenntnis gesetzt und der Arbeitnehmer dann gleichwohl seinen Urlaub nicht genommen hat.

Mit dieser Rechtsprechung erlegt das BAG dem Arbeitgeber insoweit eine entsprechende Mitwirkungsobliegenheit auf, was zumindest insoweit konsequent ist, als es dieselbe Verpflichtung bereits seit längerer Zeit als gegeben ansah, wenn sich ein Arbeitgeber auf den Verfall von Urlaubsansprüchen aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfristenregelung berufen wollte.

2. Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Hinsichtlich der Frage der Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen, also der Frage der „Auszahlung“ von nicht genommenem Urlaub nach Ende des Arbeitsverhältnisses, hat das BAG aber zugleich erfreulicherweise klargestellt, dass diese Ansprüche als reine Zahlungsansprüche nicht zwingend das Schicksal der ihnen zugrunde liegenden Urlaubsansprüche teilen. Dies bedeutet, dass die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung „ganz normal“ der dreijährigen Regelverjährungsfrist des § 195 BGB unterliegen; dies auch dann, wenn der Arbeitgeber – siehe Ziffer 1 – zuvor hinsichtlich der Urlaubsansprüche seine Mitwirkungspflichten verletzt hat.

Einschränkend hat das BAG allerdings darauf hingewiesen, dass sowohl eine Verjährungs- als auch eine Ausschlussfrist für derlei Ansprüche nicht vor Ende des Jahres 2018 habe zu laufen beginnen können. Hintergrund ist, dass der EuGH erst mit einem Urteil aus November 2018 die oben beschriebene Mitwirkungsobliegenheit ausgeurteilt hatte, und damit nach Auffassung des BAG diese für Arbeitnehmer nachteilige Regelung erst eben ab 2018 gilt. (Positive) faktische Konsequenz ist trotz dieses späten Beginns aber zugleich, dass der Löwenanteil der Urlaubsabgeltungsansprüche aus der Vergangenheit zwischenzeitlich verjährt sein sollte.

3. Verfall von Urlaubsansprüchen bei *Arbeitsunfähigkeit*

Bezüglich des Verfalls von Urlaubsansprüchen, die vom Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnten (dies ein „Dauerbrenner“ des Urlaubsrechts) hat der Grundsatz der Mitwirkungsobliegenheit differenzierte Folgen. Dabei verfielen bislang derartige Ansprüche bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Jahres, in dem sie entstanden waren.

Nummehr gilt dies weiterhin, d. h. auch bei einer Verletzung der Mitwirkungsobliegenheit durch den Arbeitgeber – siehe Ziffer 1 – in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer das gesamte betreffende Urlaubsjahr durchgehend erkrankt war. Denn in diesem Fall hätte der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht nehmen können, selbst wenn er vom Arbeitgeber ordnungsgemäß belehrt worden wäre. War der Arbeitnehmer aber nur einen Teil des betreffenden Kalenderjahres arbeitsunfähig, treffen die Mitwirkungsobliegenheiten den Arbeitgeber in vollem Umfang, d. h. die verbleibenden Urlaubsansprüche verfallen nicht nach Ablauf des 15-Monats-Zeitraums.

4. Anwendungsbereich der Mitwirkungsobliegenheit

Die vorgenannten Grundsätze gelten zunächst einmal für den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes. Nach einer weiteren Entscheidung des BAG gelten sie zudem auch für den Zusatzurlaub, der schwerbehinderten Menschen nach Maßgabe des Sozialgesetzbuchs IX zu gewähren ist. Soweit der Arbeitgeber über die gesetzlichen Urlaubsansprüche hinaus freiwillig Zusatzurlaub gewährt, sind die Grundsätze auf diesen aber zumindest dann nicht anwendbar, wenn eine entsprechende vertragliche Regelung diesbezüglich besteht. Es ist daher (wie freilich bereits bisher auch schon) dringend zu empfehlen, bezüglich etwaig zu gewährenden Zusatzurlaubs im Arbeitsvertrag ausdrückliche Regelungen zu treffen.

Das Versorgungswerk des Unternehmerverbandes Berlin e.V. informiert

Träger des Versorgungswerkes ist die SIGNAL IDUNA Versicherung.
Hier erhalten Sie:

- Hilfe bei allen Versicherungsangelegenheiten
- Hilfe bei Versicherungsschadensfällen
- Hilfe bei Einschätzungen der Versicherungsunterlagen.



Sprechen Sie uns oder direkt die SIGNAL IDUNA Versicherung gerne an.

Generalagentur Rößner & Partner, **Büro:** Fürstenwalder Damm 351, 12587 Berlin, **Telefon:** 030 209662510.

Events/Angebote

UV-Unternehmertreffen vor Ort

Im Juni wird der UV in Kooperation mit dem Jobcenter Treptow-Köpenick einen Informationsabend „vor Ort“ bei dem Jobcenter veranstalten. Das Jobcenter Treptow-Köpenick wird dabei seine Arbeit und Leistungen einschließlich der derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen vorstellen. Ferner wird uns das Jobcenter – für uns Unternehmer von besonderem Interesse – über die für Arbeitgeber bestehenden Programme und Fördermöglichkeiten für die Vermittlung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften informieren und für diesbezügliche Fragen zur Verfügung stehen. Eine gesonderte Einladung mit Termin und Zeit folgt noch nach.

UV-Bowling

Das UV-Bowling findet weiterhin regelmäßig einmal monatlich in der Zeit von 19.00 bis 21.00 Uhr im Bowling-Center Hellersdorf, Feldberger Ring in 12619 Berlin statt. Das nächste Treffen ist am 14. Juni 2023 geplant. Wie immer sind auch neue Teilnehmer stets herzlich willkommen. Über eine Anmeldung bei der Geschäftsstelle, dort bei Herrn Schmidt, zwecks Planung der Bowlingkapazitäten freuen wir uns.

Ostdeutsches Wirtschaftsforum

Vom 11. bis zum 13. Juni 2023 findet in nunmehr 8. Auflage das OWF Ostdeutsches Wirtschaftsforum in Bad Saarow statt. Schon jetzt haben viele Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Verbänden und Wissenschaft zu diesem wichtigsten ostdeutschen Wirtschaftstreffen zugesagt, so auch Bundeskanzler Scholz und Wirtschaftsminister Dr. Habeck. Auch die Interessengemeinschaft der Unternehmerverbände Ostdeutschlands und Berlin wird durch einzelne Präsidiumsmitglieder vertreten sein. Wie schon in den vergangenen beiden Jahren werden auch diesmal wesentliche Teile der Veranstaltung im Hybridformat angeboten und sind somit auch digital – und dann kostenfrei – zugänglich. Nähere Informationen erhalten Sie von unserer Geschäftsstelle, dort Herrn Schmidt.

Wir wünschen Ihnen schöne Frühlingstage und freuen uns auf ein Wiedersehen!

Ihr
Rüdiger Lorch
Präsident



So erreichen Sie uns:

UV Unternehmerverband Berlin e.V.
Leunaer Straße 7
12681 Berlin

Geschäftsführendes Präsidiumsmitglied:
RA Niklas Graf von Bernstorff, LL.M.
030/9818500
niklas.bernstorff@uv-berlin.de

Geschäftsstellenleiter:
Dipl.-Ing. Peter Schmidt
030/9818500
peter.schmidt@uv-berlin.de

Besuchen Sie uns im Web unter
www.uv-berlin.de

Bild: Thomas Hugel www.pixelio.de