

Editorial

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

wir erleben einen gemischten Sommer. Nicht nur die Temperaturen sind unbeständig – in Berlin waren es am 25. Juli 2022 schon wieder einmal 35 °C –, sondern auch die allgemeine Entwicklung, wobei durchgreifende Besserungen nicht wirklich in Sicht sind. Zwar fließt wieder Gas aus Russland, aber nicht in ausreichender Menge. Zugleich bleiben die Wirtschaftsaussichten bestenfalls verhalten, wobei es die (diesmal EU-)Politik immer wieder zudem schafft, den Unternehmen neue Lasten aufzuerlegen (siehe hierzu den nachfolgenden Artikel „Aktuelle Änderungen im Nachweisgesetz“ mit einer bereits ab dem 1. August 2022 geltenden Gesetzesänderung).

Die Berliner und damit auch die Berliner Unternehmer nehmen das in ihrer ihnen eigenen Art eher gelassen hin – man kann es sowieso nicht ändern – und machen das Beste daraus.

Dies gilt auch für den UV. Ganz besonders freuen wir uns daher mit Ihnen auf unsere Hauptjahresveranstaltung mit dem traditionellen Sommerfest (siehe hierzu Events/Angebote). Zugleich sind insgesamt die Verbandsaktivitäten wieder zum Leben erwacht. Dies mit einem gemeinsamen Besuch des Kabarets „Distel“ Ende Juni, das uns unter anderem eine sehr amüsante und Lorient nachgeahmte Badewannenszene zwischen der ehemaligen Bundeskanzlerin Merkel und ihrem Mann darbot. Es hat allen Teilnehmern sehr gefallen!

Schließlich: Nutzen Sie das Netzwerk des UV, und nicht nur auf dem Sommerfest. Kooperation und Miteinander sind für uns Unternehmer unabdingbar, und der UV tut jedenfalls sein Bestes, um Ihnen für Ihre Kontakte eine entsprechende (neudeutsch) „Plattform“ anzubieten.

Arbeitsrecht: Aktuelle Änderungen im Nachweisgesetz

In Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen hat der Gesetzgeber nunmehr eine Gesetzesänderung beschlossen, die insbesondere das Nachweisgesetz (NachwG) betrifft. Dieses Gesetz verpflichtete Arbeitgeber auch bereits bisher, binnen eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wichtigsten Bedingungen des Arbeitsvertrages schriftlich niederzulegen. Dies waren bislang

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung,
- Arbeitsort,
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts,
- Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Kündigungsfristen sowie
- ein allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und/oder Dienstvereinbarungen, die anwendbar sind.

Üblicherweise sind diese Informationen bereits im Arbeitsvertrag enthalten, sodass bezüglich des Anspruchs aus dem Nachweisgesetz wenig Streitigkeiten geführt wurden. Dies dürfte auch daran gelegen haben, dass nach der bisherigen Fassung des Nachweisgesetzes ein Verstoß dagegen keine Sanktionen nach sich ziehen konnte.

Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen, ist nun die Liste der festzuhaltenden Arbeitsbedingungen um einige wichtige Punkte erweitert worden. Konkret sind dies

- bei Befristung das Enddatum des Arbeitsverhältnisses,
- die freie Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer (soweit dies im Vertrag vereinbart ist),
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart,
- die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung,
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,

- sofern vereinbart, ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen besteht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers sowie
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage einzuhalten.

Überdies sind erweiterte Dokumentationspflichten für bestimmte Arten von Auslandstätigkeiten/Auslandsentsendungen vorgesehen, sofern dies für das konkrete Arbeitsverhältnis einschlägig ist.

Die vorgenannten Informationen müssen zum Teil (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung, Arbeitszeit) bereits am ersten Arbeitstag überreicht werden. Die restlichen Informationen können (bzw. müssen) dann binnen weiterer sieben Kalendertage nachgereicht werden. Im Ergebnis dürfte es sich wohl empfehlen, die Informationen insgesamt am ersten Arbeitstag zu übergeben.

Trotz mahrender Gegenstimmen und einer entsprechenden Möglichkeit in der umzusetzenden EU-Richtlinie hat sich der deutsche Gesetzgeber dazu entschieden, die Erteilung des Nachweises weiterhin an die Schriftform zu binden. Dies bedeutet, dass der Nachweis nur dann beanstandungsfrei erteilt ist, wenn er schriftlich, d. h. in Textform mit Originalunterschrift übergeben wird. Andere Formen, insbesondere die elektronische (auch mit qualifizierter Signatur) reichen nicht aus!

Verstößt ein Arbeitgeber gegen die vorgenannten Nachweispflichten, so können zukünftig Bußgelder in Höhe von bis zu 2000 € pro Verstoß verhängt werden.

Ob Arbeitgeber in Erfüllung des Nachweisgesetzes nunmehr ihre Arbeitsverträge anpassen müssen, und ob weiter die Aushändigung eines gesondert erstellten Nachweisdokuments vorzuziehen ist oder ob hier eine Mischung aus beiden Vorgehensweisen anzuraten ist, ist letztlich Frage des Einzelfalls.

Festzuhalten ist allerdings, dass Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. August 2022 in einem Arbeitsverhältnis standen, die entsprechenden Nachweise nur erhalten müssen, wenn sie dies ausdrücklich verlangen. Hier gilt dann für die überwiegende Zahl der nachzuweisenden Informationen eine Frist von sieben Tagen. Für die Mitteilung der Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Fortbildungen, das Kündigungsverfahren sowie geltende Kollektivvereinbarungen beträgt die Frist einen Monat. Jedenfalls in diesen Fällen dürfte es aus Gründen der Praktikabilität angezeigt sein, lediglich ein entsprechendes schriftliches Nachweisdokument zu erstellen und nicht die bestehenden Arbeitsverträge im Wege von Änderungsvereinbarungen abzuändern.

Ostdeutsches Wirtschaftsforum (OWF) 2022 in Bad Saarow

Auch dieses Jahr – und damit ohne Unterbrechung durch die Zeit der Coronapandemie – fand im Juni das Ostdeutsche Wirtschaftsforum unter dem Leitthema „Wir gestalten Transformation“ statt. Erneut hatten zahlreiche Spitzenkräfte aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden den Weg nach Bad Saarow gefunden. Die IG Interessengemeinschaft der Unternehmerverbände Ostdeutschlands und Berlin war durch zahlreiche Präsidiumsmitglieder vertreten, der UV Berlin dabei unter anderem durch seinen Präsidenten Herrn Lorch und den Vizepräsidenten RA Graf Bernstorff.

Im Mittelpunkt der zahlreichen Diskussionen auf den Panels wie auch unter den Teilnehmern stand zusammen mit dem Thema „Ostdeutsche Wirtschaft“ auch die Klimawende, dies noch nicht beeinflusst durch die erst nachfolgend seit Juni 2022 gedrosselten bzw. ausgesetzten russischen Gaslieferungen. Bundeskanzler Scholz hob die Fortschritte hervor, die die neuen Bundesländer mit den erfolgreichen Ansiedlungen im Automobilbereich mit Tesla sowie in der Chip- und im Batteriebereich gemacht hätten. Bezüglich der Klimawende (und der nunmehrigen Gasknappheit geradezu visionär) verteidigten der ebenfalls teilnehmende Bundeswirtschaftsminister Habeck das Erfordernis der Diversifizierung und nachhaltigen Umgestaltung der deutschen Wirtschaft, dies nicht zuletzt auch betreffend die Energieversorgung, wobei die neuen Bundesländer teilweise aufgrund z. B. erheblicher Solarenergie und Landwindkapazitäten eine gute Position im gesamten Ranking erreicht hätten.

Damit – so das Fazit – befinden sich die neuen Bundesländer im Bereich der nachhaltigen Energieversorgung wie auch insgesamt auf der Überholspur – was für ein Gegensatz zu der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der neuen Bundesländer in den Anfangstagen des OWF vor 7 Jahren, wo noch diskutiert wurde, ob diese überhaupt an die alten Bundesländer heranrücken könnten!

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

Sommerfest des UV Unternehmerverbandes Berlin e.V.

Am 16. August 2022 um 18.00 Uhr lädt der UV Berlin herzlich zu seinem diesjährigen Sommerfest, dies ist zugleich unsere Hauptjahresveranstaltung, in die Gallery Rooftop Bar im Hotel Indigo Berlin - East Side Gallery, Mühlenstraße 19 in 10234 Berlin ein. Der UV freut sich, mit seinen Mitgliedern und Freunden an diesem ganz besonderen Ort mit der überwältigenden Kulisse der East Side Gallery einen schönen Abend zu verbringen. Einladungen gehen noch gesondert heraus.

UV-Bowling

Das UV-Bowling findet nunmehr wieder regelmäßig statt. Wir treffen uns jeden 2. Mittwoch eines Monats von 19.00 bis 21.00 Uhr im Bowling-Center Hellersdorf, Feldberger Ring 5 in 12619 Berlin. Das nächste Treffen findet entsprechend am 10. August 2022 statt. Wie immer sind auch neue Teilnehmer stets herzlich willkommen. Über eine Anmeldung in der Geschäftsstelle, dort bei Herrn Schmidt, zwecks Planung der Bowlingkapazitäten freuen wir uns.

Wirtschaftsrechtliche Erstberatung

Wie auch bisher besteht weiterhin die vom Unternehmerverband angebotene und von vielen Mitgliedern genutzte Möglichkeit einer kostenfreien wirtschaftsrechtlichen Erstberatung durch unser langjähriges Mitglied Rechtsanwälte Bernstorff Partnerschaftsgesellschaft mbH. Die Kanzlei beantwortet insbesondere gern auch Fragen des Wirtschaftsrechts. Anfragen sind an die Geschäftsstelle, Herrn Schmidt, zu richten, der sie an die Kanzlei weiterleitet. Diese meldet sich dann direkt bei Ihnen.

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen bei unserem Sommerfest!

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