

Schon gewusst?

Alles zu den neuen Musterarbeitsverträgen der ADSR

von Christoph E. König, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator (DAA), ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Mit dem 01.08.2022 ist die Novelle des Nachweisgesetzes (NachwG) in Kraft getreten. Als ADSR haben wir darauf unmittelbar reagiert und unsere Musterarbeitsverträge überarbeitet. Diese unterstützen die Arbeitgeber:innenseite dabei, die Anforderungen des novellierten Nachweisgesetzes zu erfüllen. Zugleich haben wir ergänzend die Vertragsmuster an die zwischenzeitlich deutlich verschärfte Rechtsprechung zu vorformulierten Vertragsbedingungen (AGB) angepasst und sie – wo immer möglich – arbeitgeber:innenfreundlich optimiert.

Wussten Sie schon, dass ...

- ... unsere neuen Musterarbeitsverträge eine verbesserte Urlaubsklausel enthalten, mit der Sie bares Geld sparen?

Mit unserer arbeitgeber:innenfreundlichen Urlaubsklausel wird vertraglicher Mehrurlaub – also Urlaub, der zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub von 20 Tagen (bei 5-Tage-Woche) bzw. 24 Tagen (bei 6-Tage-Woche) gewährt wird – bei Ausscheiden während des Kalenderjahres konsequent, also auch in der zweiten Jahreshälfte, gezwölftelt und ist von der Abgeltung ausgeschlossen. Ohne diese Klausel müssten Unternehmen auch den vertraglicher Mehrurlaub abgelten, wenn ein:e Mitarbeiter:in in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet.

- ... unsere neuen Musterarbeitsverträge eine Kurzarbeitsklausel enthalten?

Mit dieser Klausel sind Unternehmen auch in Zeiten längerer Betriebseinschränkungen – etwa bei Umbauten oder in Pandemiezeiten – flexibler bei der Einführung von Kurzarbeit.

Nicht zuletzt im Zuge der Corona-Pandemie war festzustellen, dass in Unternehmen durchaus unabsehbare betriebliche und finanzielle Situationen eintreten können, die größtmögliche unternehmerische Flexibilität erfordern. Diese speziellen Situationen ergeben sich zu meist daraus, dass die Nachfrage einbricht oder die Produktion stockt. Produktionsschwierigkeiten ergeben sich ihrerseits aus Verzögerungen

in der Lieferung von Ressourcen oder Rohstoffen oder schlicht aufgrund öffentlich-rechtlicher Schutzvorschriften, die die freie Ausübung des Gewerbebetriebs einschränken. Hier muss das Unternehmen reagieren, um nicht die eigene Existenz zu gefährden. ►



Ein in Deutschland besonders beliebtes Mittel ist die Kurzarbeit – die für Beschäftigte wiederum gravierende Einschnitte im Hinblick auf die Arbeitszeit und den damit verbundenen Arbeitslohn bedeutet.

Voraussetzung für die Kurzarbeit ist eine entsprechende Vereinbarung, am besten direkt in Form einer arbeitsvertraglichen Klausel.

- ... unsere neuen Musterarbeitsverträge einen generellen Ausschluss von § 616 BGB enthalten?

§ 616 BGB sieht vor, dass Dienstnehmer:innen – also auch Arbeitnehmer:innen – einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn die geschuldete (= vertraglich vereinbarte) Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann

a) wegen eines im persönlichen Bereich liegenden Grundes (z. B. bei Erkrankung oder Pflege naher Angehöriger, bei Ereignissen im Familien- und Verwandtenkreis wie Beerdigung oder Hochzeit) oder bei sonstigen Fällen (z. B. Umzug, Arztbesuche, Einbruch)

nissen im Familien- und Verwandtenkreis wie Beerdigung oder Hochzeit) oder bei sonstigen Fällen (z. B. Umzug, Arztbesuche, Einbruch)

b) für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit und

c) ohne eigenes Verschulden.

Aufgrund unserer Vertragsklausel müssen Unternehmen bei derartigen kurzzeitigen Arbeitsverhinderungen aus persönlichen Gründen keine Entgeltfortzahlung leisten.

- ... unsere neuen Musterarbeitsverträge Unternehmen helfen, schon bei Vertragsschluss die Anforderungen des novellierten Nachweisgesetzes zu erfüllen?

Nach dem novellierten Nachweisgesetz sind Unternehmen seit dem 01.08.2022 verpflichtet, grundsätzlich allen Beschäftigten spätestens einen Monat nach Vertragsbeginn die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Enthält der Arbeitsvertrag bereits alle notwendigen Angaben, ist kein gesonderter Nachweis erforderlich.

Das aktuelle Bestellformular und eine Preisübersicht erhalten Sie über unser Sekretariat:

Dagmar Winter

Telefon: +49 40 63305 8911

oder **E-Mail:** info@adsr-recht.de

Unter <https://adsr-recht.de/service/downloads-infos-und-links/> stehen die Dokumente auch zum Download bereit.



Beachten Sie abschließend bitte, dass auch das beste Vertragsmuster immer nur ein „Muster“ bleibt, das selbstverständlich nicht jede einzelne erdenkliche betriebliche Situation oder Regelung abdecken kann.

Auf der ganz sicheren Seite sind Sie somit, wenn Sie sich von uns maßgeschneiderte Arbeitsverträge auf der Basis Ihrer individuellen Wünsche und betrieblichen Bedürfnisse erstellen lassen. Gerne beraten und unterstützen wir Sie diesbezüglich. ■

KONTAKT

Dr. Wolfgang Lucht

Fachanwalt für Arbeitsrecht
ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
New-York-Ring 6
22297 Hamburg
Telefon: +49 40 63305-8935
Telefax: +49 40 63305-98935
E-Mail:
wolfgang.lucht@adsr-recht.de

Christoph E. König

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Mediator (DAA)
ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Stockholmer Allee 32c
44269 Dortmund
Telefon: + 49 231 557199-5289
Telefax: +49 40 63305-9-5289
E-Mail:
christoph.koenig@adsr-recht.de