

Arbeitsverträge aktualisieren – Bußgelder vermeiden

Liebe Mandanten und Partner der AWI TREUHAND,

der Bundestag hat am 23.06.2022 mal wieder „gerade noch rechtzeitig vor Fristablauf“ zur Umsetzung der „Arbeitsbedingungen-Richtlinie“ der EU (in Kraft getreten bereits am 20.06.2019) weitreichende Änderungen im **Nachweisgesetz (NachwG)** beschlossen, welche erhebliche Änderungen im Arbeitsrecht, insbesondere betreffend den gesetzlich vorgeschriebenen **Mindestinhalt von Arbeitsverträgen** mit sich bringen und **bereits ab 01.08.2022** zwingend und bußgeldbewehrt von allen Arbeitgebern in Deutschland anzuwenden sind.

Der Arbeitgeber wird hierdurch verpflichtet, die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses in weitaus höherem Umfang als bisher und **in Schriftform** festzulegen. Darüber hinaus droht nun ein Bußgeld, falls diese Verpflichtung nicht ordnungsgemäß erfüllt wird.

Im Ergebnis wird die Neufassung des NachwG jeden Arbeitgeber zwingen, kurzfristig seine üblich verwendeten Arbeitsverträge grundlegend auf die neue Rechtslage anzupassen.

Änderungen des Nachweisgesetzes

Die Neufassung des NachwG wird für die meisten Arbeitgeber zu einen erheblichen Anpassungsaufwand der Arbeitsverträge führen. Zukünftig müssen deutlich mehr Vertragsinhalte schriftlich niedergelegt werden.

Die nun zwingend in Schriftform niederzulegenden Vertragsinhalte sind unter anderem:

- die Dauer einer vereinbarten Probezeit
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens über das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich die Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, sowie andere Bestandteile,
- die Möglichkeit und Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,

- der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,
- umfangreiche Pflichten zur Niederschrift bei einer Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland.

Besonders hinweisen wollen wir auf die nachfolgenden Punkte:

Schriftform

Die Vorschrift, gegen die sich viele Expertinnen und Experten bei der Anhörung im Bundestag am meisten gesträubt hatten, steht im neuen § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG:

„Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.“

Das bedeutet, dass die „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ ausgedruckt, eigenhändig von beiden Seiten unterzeichnet und persönlich übergeben bzw. postalisch gesendet werden müssen. Eine Unterzeichnung per digitaler Unterschrift, wie es inzwischen in vielen Unternehmen üblich ist, wird dann nicht mehr ausreichen.

Denn obgleich in § 126 Abs. 3 BGB: „die Schriftform durch die elektronische Form ersetzt werden kann, wenn dies nicht ausdrücklich gesetzlich ausgeschlossen wird“, ist es angesichts der eindeutigen Entscheidung des Gesetzgebers im NachwG für die Schriftform der Nachweispflichten eher unwahrscheinlich, dass hier ein Arbeitsvertrag in Textform die Schriftform ersetzen können wird.

Zwar betrifft dieses Formerfordernis theoretisch nicht die Arbeitsverträge selbst, sondern nur die (gesonderte) Mitteilungspflicht zu den im NachwG gelisteten Arbeitsvertragsbedingungen. Da aber in der Praxis die Nachweispflichten direkt durch die Inhalte des Arbeitsvertrags erfüllt werden, bedeutet dies faktisch, dass letztlich alle Arbeitsverträge in der Praxis der Zukunft nur noch in Schriftform abgeschlossen werden (müssen). Es wäre schließlich wenig praktikabel, einen Arbeitsvertrag mündlich / digital abzuschließen und anschließend noch einmal die erforderlichen Hinweise schriftlich (ausgedruckt und händisch unterzeichnet) dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Geltung für neue und alte Arbeitsverhältnisse

Die neuen Nachweispflichten gelten bereits unmittelbar für alle Arbeitsverhältnisse, welche ab dem 01.08.2022 beginnen. Bereits am ersten Arbeitstag muss der Arbeitgeber den neuen Arbeitnehmern einen Teil der Informationen (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Überstunden, Arbeitszeit) schriftlich aushändigen. Weitere Informationen (insbes. Beginn des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung und Überstunden) müssen innerhalb von sieben Tagen nachgereicht werden. Für die übrigen Informationen (z.B. Kündigungsverfahren, Urlaub, betriebliche Altersversorgung, Fortbildungen, etc.) hat der Arbeitgeber dann einen Monat Zeit.

Gegenüber Arbeitnehmern, welche bereits vor dem 1. August 2022 in einem Unternehmen beschäftigt waren, muss der Arbeitgeber zunächst nicht eigeninitiativ tätig werden (also auch nicht die Arbeitsverträge ändern). Aber diese „Alt“-Arbeitnehmer haben das Recht, ihren Arbeitgeber dazu aufzufordern, ihnen ebenfalls Pflicht-Informationen nach NachwG mitzuteilen. Ein solches Verlangen muss dann vom Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen ebenfalls durch Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Schriftform erfüllt werden.

[Mitteilung des Kündigungsverfahrens](#)

Nach der Neufassung des NachwG muss künftig über „das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens über das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage“ informiert werden.

Nicht geregelt wird jedoch, in welchem Umfang der Arbeitgeber über das Kündigungsverfahren unterrichten muss. Das wird zur Folge haben, dass erst durch die Rechtsprechung präzisiert werden muss, welche Nachweispflichten dem Arbeitgeber konkret auferlegt werden. Denn bei der Komplexität des deutschen Kündigungsrechts scheint es beinahe unmöglich, auf sämtliche eventuell erforderlichen Verfahrensschritte, wie etwa die Anhörung des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und/oder des Inklusionsamts sowie deren jeweiliger Ablauf und vieles mehr hinzuweisen.

Zumindest schränkt der Gesetzesentwurf die Rechtfolgen einer fehlerhaften Information über die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage dahingehend ein, dass eine Kündigung nach Ablauf der Dreiwochenfrist gem. § 7 KSchG dennoch als rechtswirksam gilt.

[Verkürzung der Fristen](#)

Der Arbeitgeber muss künftig seine Nachweispflichten sehr viel früher erfüllen. Die Niederschrift einiger Angaben muss bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung, bei anderen Angaben bereits am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Es empfiehlt sich daher dringend, künftig vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses entsprechende Arbeitsverträge zu erstellen und diese den zukünftigen Mitarbeitern auszuhändigen.

Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse sieht der Gesetzesentwurf vor, dass die Niederschrift dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin, spätestens am siebten Tag nach dem Verlangen übergeben werden muss.

[Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldandrohung](#)

Die wohl bedeutendste Änderung des Nachweisgesetzes liegt in der Einführung eines Ordnungswidrigkeitentatbestands, mit dem die Nichteinhaltung der Nachweispflichten sanktioniert werden sollen. Bisher lagen Verstöße gegen das Nachweisgesetz zwar auch im Risikobereich des Arbeitgebers, erschöpften sich aber meist in beweisrechtlichen Problemen.

Ab 01.08.2022 wird, wer die Niederschrift über die nachweispflichtigen Vertragsinhalte nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt, mit einer **Geldbuße von bis zu € 2.000,00 pro Verstoß** bestraft.

Änderung Teilzeit- und Befristungsgesetz

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird durch den Gesetzesentwurf geändert. Am wichtigsten scheint hier die Neuerung, dass die Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen künftig nur noch im Verhältnis zur Dauer der Befristung und Art der Tätigkeit stehen darf.

Darüber hinaus wird der Arbeitgeber zukünftig verpflichtet, Arbeitnehmern, die in Textform ihren Wunsch nach Veränderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit oder nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angezeigt haben, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort mitzuteilen, wenn das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers bereits länger als 6 Monate bestanden hat.

Änderung Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Eine ähnliche Pflicht trifft künftig den Entleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Hier soll der Entleiher einem Leiharbeiter, der ihm den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrags mitgeteilt hat, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort übermitteln.

Darüber hinaus werden die Nachweispflichten dergestalt ergänzt, dass dem Leiharbeiter die Firma und die Anschrift des Entleihers, dem er überlassen wird, in Textform mitzuteilen sind.

Fazit

Wir empfehlen jedem Arbeitgeber dringend, sich zeitnah über die neuen Anforderungen des NachwG an Arbeitsverträge zu informieren und die Verträge bis spätestens 31.07.2022 anzupassen. Arbeitsverträge über Arbeitsverhältnisse die ab dem 01.08.2022 beginnen, müssen bereits den neuen Regelungen entsprechen. Auch bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen müssen Arbeitgeber damit rechnen, sehr kurzfristig die erweiterten Arbeitsverträge vorlegen zu müssen. Um die geplanten Bußgelder zu vermeiden, sollten die Arbeitsverträge daher nun dringend angepasst werden.

Selbstverständlich sind wir Ihnen hierbei gerne behilflich. Kommen Sie jederzeit auf uns zu!

Mit freundlichen Grüßen



Martin Humpf

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht



Sabrina Jedlicka

Rechtsanwältin

AWI TREUHAND Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH

Ernst-Reuter-Platz 4 | 86150 Augsburg
Telefon: **+49 (0)821 90643-645** | eMail: **recht@awi-treuhand.com**

Sitz: Augsburg | Register: Amtsgericht Augsburg • HRB 25449
Geschäftsführer: Martin Humpf • RA | Patricia Ogbonna • RAin