

# PÜHN

## Rechtsanwälte

### Mandantenrundschriften 07/2022

#### **Arbeitsverträge zukünftig nur noch schriftlich und mit mehr Inhalt**

Arbeitgeber müssen Mitarbeitenden ab dem 1. August mehr Informationen mitteilen als bisher und das in Schriftform.

Die 2019 erlassene EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) muss in Deutschland bis 31.07.2022 umgesetzt werden. Kernziele dieser neuen EU-Richtlinie sind die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen, die Erweiterung der arbeitgeberseitigen Informationspflichten sowie die Schaffung rechtlicher „Druckmittel“ zur Durchsetzung dieser Neuerungen. Der zum Zweck der Umsetzung der Vorgaben geschaffene Gesetzesentwurf der Bundesregierung (BT-Drucks. 20/1636) aus dem April 2022 sieht die Änderung mehrerer Gesetze vor. Besondere Bedeutung kommt insoweit den Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) zu. Der Bundestag hat das Gesetz am 23.06.2022 beschlossen. Es tritt nach der Zustimmung des Bundesrates und Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 01.08.2022 in Kraft.

Arbeitgeber müssen jetzt bis dahin all ihre Arbeitsvertragsmuster überprüfen und entsprechend anpassen. Außerdem sollten sie gemäß Empfehlung der BRAK ein Informationsblatt anfertigen, das sie bestehenden Mitarbeitenden auf Anfrage zur Verfügung stellen können. **Bei jedem Verstoß drohen bis 2.000 Euro Bußgeld.**

Die während der Debatte am meisten diskutierte Vorschrift 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.“*

Daraus ergibt sich, dass für den Nachweis der im NachwG gelisteten Vertragsbedingungen die **Schriftform** gefordert wird. Die elektronische Form bleibt gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG ausgeschlossen. Eine Information der Mitarbeitenden z.B. nur per E-Mail genügt demnach nicht.

Zwar betrifft das Formerfordernis theoretisch nicht die Arbeitsverträge selbst, sondern nur die im NachwG gelisteten Bedingungen. Allerdings werden die Nachweispflichten normalerweise direkt im Arbeitsvertrag erfüllt. Dies ist laut Gesetzesbegründung auch zulässig, sofern ein „schriftlicher Arbeitsvertrag“ ausgehändigt wird.

Daher führt die Neuregelung dazu, dass letztlich alle Arbeitsverträge in der Praxis nur noch in Schriftform abgeschlossen werden können. Es wäre schließlich wenig praktikabel, einen Arbeitsvertrag digital abzuschließen und anschließend noch einmal die erforderlichen Hinweise schriftlich auszuhändigen. Das bedeutet: sie müssen ausgedruckt, eigenhändig von beiden Seiten unterzeichnet und persönlich übergeben bzw. postalisch gesendet werden. Eine Unterzeichnung per digitaler Unterschrift, wie es inzwischen in vielen Unternehmen üblich ist, wird dann nicht mehr ausreichen.

**Arbeitgeber müssen zudem ihre Arbeitsvertragsmuster überprüfen und höchstwahrscheinlich anpassen.** Schließlich werden die meisten Arbeitgeber die im NachwG geforderten Informationen direkt in ihre Verträge mit aufnehmen wollen – und mit der Gesetzesänderung kommen einige neue verpflichtende Informationen hinzu. Manche davon werden sich bereits in den Vertragsmustern befinden, andere wie zum Beispiel die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, die nun als Pflichtangabe erforderlich wird, hingegen aus unserer Erfahrung noch nicht.

Die neuen Nachweispflichten gelten unmittelbar gegenüber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (auch vorübergehende Aushilfen), die ihr Beschäftigungsverhältnis am 1. August 2022 beginnen. Es bleibt den Arbeitgebern also nicht viel Zeit, ihre Muster entsprechend anzupassen.

Bereits am ersten Arbeitstag müssen die neuen Mitarbeitenden einen Teil der Informationen (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Überstunden, Arbeitszeit) schriftlich ausgehändigt bekommen. Weitere Informationen (insbes. Beginn des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung und Überstunden) müssen innerhalb von sieben Tagen nachgereicht werden. Für die übrigen Informationen hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit. Letztlich bedeutet das in der Praxis aber, neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen bereits vor Arbeitsbeginn die neuen Verträge inklusiver aller erforderlichen Informationen unterzeichnen.

Verträge von Mitarbeitenden, die bereits vor dem 1. August 2022 in einem Unternehmen beschäftigt waren, bleiben hingegen unverändert. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben allerdings das Recht, ihren Arbeitgeber dazu aufzufordern, ihnen die neuen Informationen mitzuteilen. Dieser muss dann grundsätzlich innerhalb von sieben Tagen reagieren und bereits die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich aushändigen.

Weitere Informationen etwa über das Kündigungsverfahren, den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung oder Fortbildungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden. Das kann jeweils auch durch ein Informationsblatt geschehen, das aber ebenfalls in Schriftform ausgehändigt werden muss. Sollten sich später wesentliche Arbeitsbedingungen ändern, muss der Arbeitgeber alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer initiativ, nicht erst nach einem Monat, sondern bereits am Tag der Änderung schriftlich davon unterrichten.

Bei einem Verstoß gegen das NachwG kann zukünftig außerdem ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß fällig werden. Wer als Arbeitgeber also systematisch etwa gegen das Schriftformerfordernis verstößt, die Auskünfte nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt, muss – gerade bei einer hohen Anzahl von Mitarbeitenden - tief in die Tasche greifen.

Auch hier verschärft sich also die Rechtslage: Wenn Arbeitgeber bisher gegen das Nachweisgesetz verstießen, galt dies nicht als Ordnungswidrigkeit. Zwar konnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bisher Schadensersatzforderungen bei Verstößen geltend machen. In der Praxis waren diese Fälle allerdings selten.

#### **Fazit:**

Es besteht somit Handlungsbedarf bei der Anpassung der betrieblichen Vertragsmuster. Hierbei empfiehlt es sich, für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen, die kürzeste der nunmehr geltenden Fristen zu beachten und dem jeweiligen Mitarbeitenden die wesentlichen Arbeitsbedingungen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung schriftlich auszuhändigen. Es müssen somit Prozesse entwickelt werden, die sicherstellen, dass ggf. tagesgenau informiert wird. Vergleichbares gilt auch bei Anfragen zu Bestandsverträgen, um innerhalb der Sieben-Tages-Frist schriftlich reagieren zu können.