

## Müssen nun alle Arbeitsverträge geändert werden?



**Tanja Güttler**  
Rechtsanwältin

Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 einen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparentere und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union verabschiedet, welcher zum 1. August 2022 in Kraft treten wird. Zu dieser neuen Rechtslage sollten Sie sich rechtzeitig aufstellen!

Mit der Reformierung des Nachweisgesetzes, welches bislang ein eher stiefmütterliches Dasein in der arbeitsrechtlichen Praxis führte, ergeben sich nunmehr zahlreiche Änderungen in Bezug auf die schriftliche Niederlegung von Vertragsbedingungen. Neu hinzugekommen ist insbesondere, dass ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz künftig bußgeldbewehrt ist.

### Was regelte das Nachweisgesetz bislang?

Das Nachweisgesetz (NachwG) regelt die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Vertragsbedingungen. So ist in § 2 NachwG geregelt, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat.

Hierzu zählen beispielsweise

- die Bezeichnung der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Arbeitsverträgen,
- der Arbeitsort,
- die Tätigkeitsbeschreibung,
- die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich etwaiger Prämien und Sonderzahlungen,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- Kündigungsfristen,
- die Dauer des Erholungsurlaubs und
- ein Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Informationen, die in üblichen Arbeitsverträgen regelmäßig enthalten sein dürften.

### Was ändert sich?

Künftig müssen weit mehr Vertragsinhalte schriftlich niedergelegt werden. Hierzu zählen unter anderem:

- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,

**ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: atg@atg.de  
Hirschzeller Straße 4 | 87600 Kaufbeuren | Telefon: +49 8341 90170 | E-Mail: atg@kf.atg.de

**Augsburger Treuhand**

Zweigniederlassung der ATG Allgäuer Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Bahnhofstraße 4 | 86150 Augsburg | Telefon: +49 821 343680 | E-Mail: atg@a.atg.de

**ATG Rechtsanwaltskanzlei Steuerberatungsgesellschaft GmbH**

Bahnhofstraße 57 | 87435 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 252970 | E-Mail: atg@atg.de

**Dr. Fritz Städele Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft GmbH**

Augartenweg 24 | 87437 Kempten (Allgäu) | Telefon: +49 831 571310 | E-Mail: info@staedele-wpg.de

- die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung über einen Versorgungsträger mit Angabe des Namens und der Anschrift des Versorgungsträgers,
- das bei einer 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.

## Welche Auswirkungen für Unternehmen sind zu erwarten?

Für Arbeitgeber stellt sich nun die Frage, ob akuter Handlungsbedarf besteht. Müssen nunmehr alle Arbeitsverträge geändert, respektive schriftlich fixiert werden, sollten einzelne Angaben nicht enthalten sein?

Eine Änderung/Anpassung der Altverträge ist nicht zwingend erforderlich. Zwar sieht das Gesetz vor, dass auch Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 begonnen haben, über alle neu hinzugekommenen Informationen unterrichtet werden müssen, jedoch nur, wenn sie dies ausdrücklich verlangen.

Durch die Erstellung entsprechender Informationsschreiben können Sie sich als Arbeitgeber im Falle entsprechender Anfragen aber schon im Vorfeld rüsten. Wenn Nachfragen kommen, muss einfach nur noch das vorbereitete Informationsschreiben herausgegeben werden.

Bei neuen Arbeitsverträgen sollten hingegen bis dato verwendete Arbeitsvertragsmuster überprüft und entsprechend angepasst werden. Als Alternative zu einer Vertragsanpassung besteht auch hier die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer ein entsprechendes Informationsblatt auszuhändigen, um so Ihren Informationspflichten nachzukommen.

## Achtung: kürzere Fristen!

Während der Arbeitgeber bislang die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen hatte, gelten nunmehr teilweise wesentlich kürzere Fristen.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. August 2022 begründet wurden, müssen Arbeitgeber binnen einer Woche der ausgeweiteten Nachweispflicht nachträglich nachkommen, sofern der Arbeitnehmer den Arbeitgeber hierzu auffordert.

## Was passiert bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz?

Zunächst die gute Nachricht: Verstöße führen nicht zur Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen. Allerdings sind Verstöße im Gegensatz zum bisherigen NachwG nunmehr durch den neu eingefügten § 4 NachwG mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu 2.000 Euro sanktioniert.

## Schriftformerfordernis in Zeiten der Digitalisierung

Zwar kann der Arbeitsvertrag rein theoretisch weiterhin in elektronischer oder in mündlicher Form vereinbart werden, sofern dieser nicht befristet ist. Dennoch sieht das NachwG die weitaus strengere Schriftform vor. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen, die in § 2 NachwG vorgesehen sind, als eigenhändig unterzeichnete Urkunde aushändigen muss. Insofern ist die Schriftform der Unterrichtungspflicht nur dann gewahrt, wenn entweder alle wesentlichen Vertragsbedingungen im schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag fixiert wurden oder alternativ, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen ausgedruckt, vom Arbeitgeber unterzeichnet und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden. Eine Gegenzeichnung des Arbeitnehmers ist zur Erfüllung der Unterrichtungspflichten nicht erforderlich, aber aus Beweisgründen zweckdienlich.

## Weitere Gesetzesänderungen

Im Zuge der Implementierung des NachwG wurde die Änderung weiterer Gesetze beschlossen. So müssen Arbeitgeber gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nunmehr Leiharbeitnehmern, die mindestens sechs Monate im Betrieb arbeiten und in Textform einen Wunsch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags anzeigen, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform liefern. Gleiches gilt für befristete Arbeitsverhältnisse nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Auch hier muss der Arbeitgeber künftig auf Entfristungsbegehren der Arbeitnehmer innerhalb der Monatsfrist in Textform antworten. Im Bereich des Berufsbildungsgesetzes und der Gewerbeordnung kam es ebenfalls zu Gesetzesänderungen.

Sprechen Sie uns bei Fragen hierzu gerne an.

## Impressum

### Herausgeber

ATG Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft GmbH  
Bahnhofstraße 57  
87435 Kempten (Allgäu)

### V.i.S.d.P.

Thorsten Waibel

### Konzeption und Realisation:

valido marketing services GmbH

Der oben stehende Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und ständige Änderungen in der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

www.atg.de  