

## **Strengere Nachweispflichten ab 1. August 2022 – Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen**

Im Jahr 2019, trat die europäische Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union in Kraft, die bis zum 31. Juli 2022 in nationales Recht umzusetzen ist. Ziel dieser Richtlinie ist es, eine „transparentere und vorhersehbarere Beschäftigung“ zu fördern und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu gewährleisten. Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 ein Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 in nationales Recht beschlossen, das bereits zum 1. August 2022 in Kraft tritt. Dabei wurde unter anderem das bisher allseits wenig beachtete Nachweisgesetz geändert – mit weitreichenden Folge für die Gestaltung von Arbeitsverträgen. Am Wichtigsten ist dabei das Schriftformerfordernis – digital unterzeichnete Arbeitsverträge genügen dem Nachweisgesetz nicht. Wer die Regelungen im Nachweisgesetz nicht einhält, muss künftig mit einem Bußgeld von bis zu EUR 2.000,00 pro Verstoß rechnen.

### **1. Müssen jetzt alle Arbeitsverträge in Schriftform abgeschlossen werden?**

Die europäische Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union ermöglicht es ausdrücklich, die Arbeitsbedingungen in elektronischer Form abzufassen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der deutsche Gesetzgeber hält jedoch an der Schriftform ausdrücklich fest.

Arbeitgeber kommen also auch künftig zur Erfüllung der Pflichten aus dem Nachweisgesetz nicht umhin, die Arbeitsbedingungen auf Papier festzuhalten, handschriftlich zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer das Schriftstück auszuhändigen. **Nicht ausreichend** ist es dagegen, dem Arbeitnehmer die unterzeichneten Bedingungen als **Scan** zur Verfügung zu stellen oder diese **lediglich digital zu unterzeichnen**.

Die Schriftform der Unterrichtungspflicht ist gewahrt,

- wenn der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen und dem Arbeitnehmer eine Vertragsurkunde ausgehändigt wird oder
- wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen ausgedruckt, vom Arbeitgeber unterzeichnet und dem Arbeitnehmer anschließend ausgehändigt werden. Eine Gegenzeichnung des Arbeitnehmers ist zur Erfüllung der Unterrichtungspflicht nicht erforderlich.

### **2. Welche Inhalte müssen ab dem 1. August 2022 schriftlich niedergelegt werden?**

Bereits jetzt gibt es bestimmte Nachweispflichten, denen Arbeitgeber nachkommen müssen. Dazu gehören die Bezeichnung und Anschrift der Vertragsparteien, der Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort und -zeit, eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit sowie Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, Urlaubsdauer und die Kündigungsfrist.

Nun kommen folgende, wesentliche Punkte hinzu:

- Bei befristeten Arbeitsverträgen, das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Sofern eine solche vereinbart ist – die Dauer der Probezeit
- Jeweils getrennt: Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts inklusive der Überstundenvergütung, Zuschläge, Zulagen und Prämien sowie etwaige Sonderzahlungen, inklusive auch Art und Fälligkeit der Auszahlung.
- Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden und Überstundenvergütung
- Ruhepausen und Ruhezeiten sowie ein etwaiges Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Das beim Ausspruch einer Kündigung einzuhaltende Verfahren, d.h. mindestens das Schriftformerfordernis und die Kündigungsfrist
- Hinweis auf die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG einzuhalten. (Ein falscher oder fehlender Hinweis zur Klagefrist führt aber nicht zur Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung. Dies stellt der Gesetzgeber in seinem Gesetzesentwurf klar).  
Umfang des Anspruchs auf Teilnahme an von dem Arbeitgeber bereitgestellten Fortbildungen,
- Identität des Versorgungsträgers im Rahmen einer Zusage der betrieblichen Altersversorgung
- Allgemeiner Hinweis auf geltende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Auch die Nachweispflichten für eine **länger als vier aufeinanderfolgende Wochen dauernde Auslandstätigkeit** wurden erweitert.

Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen kann auch weiterhin durch einen Verweis auf die im Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen wie Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen ersetzt werden, sofern diese die entsprechende Regelung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen enthalten.

### **3. Wann muss der Nachweis spätestens erbracht werden?**

Bisher galt eine Frist zur Abfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit. Diese wird nun deutlich verkürzt.

- Bereits spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung müssen die Angaben zu Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie vereinbarter Arbeitszeit verschriftlicht sein.
- Spätestens sieben Tage nach Arbeitsbeginn müssen unter anderem der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Probezeit und die der vereinbarten Befristung sowie Arbeitsort, Leistungsbeschreibung und die Überstundenanordnung festgehalten sein.
- Für die übrigen Bedingungen bleibt es bei der Monatsfrist. Aus Gründen der Prozessvereinfachung empfiehlt es sich allerdings, sämtliche nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Angaben bereits in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen und diesen – wie üblich – vor Beginn der Arbeitsleistung beiderseits handschriftlich zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung des schriftlichen Arbeitsvertrags auszuhändigen.

**Es empfiehlt sich aber, sämtliche Bedingungen bereits im Arbeitsvertrag festzuhalten, der dann – wie auch bisher schon üblich – vor Beginn des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet wird.**

#### **4. Was gilt für Altverträge?**

Die Neuregelung gilt ab dem 1. August 2022. Arbeitsverträge, die nach diesem Datum abgeschlossen werden, sind daher in jedem Fall betroffen.

Altverträge, d.h. alle, die am 1. August 2022 schon bestanden haben, müssen nicht angepasst werden. Allerdings haben Arbeitgeber die Pflicht, Arbeitnehmern auf deren Verlangen innerhalb von sieben Tagen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Angesichts dieser sehr kurzen Frist sollten Arbeitgeber für diesen Fall zumindest ein entsprechendes Informationsschreiben zur Hand haben.

#### **5. Welche Sanktionen gibt es?**

Nach dem neuen § 4 NachwG stellt ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem Nachweisgesetz künftig eine Ordnungswidrigkeit dar. Pro Verstoß droht ein Bußgeld von bis zu EUR 2.000,00, wenn der Arbeitgeber seiner Nachweispflicht entweder

- überhaupt nicht,
- nicht richtig,
- in der falschen Form,
- unvollständig
- oder nicht rechtzeitig nachkommt.

Wie auch bisher führt ein Verstoß gegen die Nachweispflichten aber nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses. Insbesondere muss die Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage auch dann von Arbeitnehmern beachtet werden, wenn hierüber kein ordnungsgemäßer Hinweis im Arbeitsvertrag oder sonst in Schriftform vorhanden ist.

#### **6. Was gibt es jetzt zu tun?**

Arbeitgeber sollten dringend ihre Musterverträge anpassen, um für alle nach dem 1. August 2022 abzuschließenden Arbeitsverträge vorbereitet zu sein.

Sofern bisher Arbeitsverträge digital unterzeichnet werden, müssen die internen Verfahren angepasst werden. Denn ein Verstoß gegen die Schriftform und damit gegen die Neuregelung im Nachweisgesetz wird künftig bußgeldbewehrt sein. Neue Arbeitsverträge sollten daher in Schriftform abgeschlossen werden.

Für den Fall, dass bereits im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiter einen schriftlichen Nachweis fordern, sollte ein Muster-Informationsschreiben erstellt werden, das Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen gibt und von der berechtigten Person (per Hand und auf Papier) unterzeichnet werden kann.