

## Neue Vorgaben an Arbeitsverträge - Alles nur noch schriftlich und mit mehr Inhalt?

Der Gesetzgeber hat die EU-Richtlinie (EU 2019/1152) über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen zum 01.08.2022 in das deutsche Arbeitsrecht umgesetzt. Die Richtlinie hat dabei unter anderem das Ziel, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dadurch zu verbessern, dass durch **Nachweispflichten** des Arbeitgebers und Festlegung von **Mindestanforderungen** an die Arbeitsbedingungen eine **transparente** und **vorhersehbare** Beschäftigung gefördert wird. Bei der Umsetzung dieser Vorgaben in das deutsche Arbeitsrecht wurden insbesondere Änderungen am Nachweisgesetz (NachwG) vorgenommen.

Bereits bisher waren in § 2 NachwG zahlreiche Nachweispflichten der Arbeitgeber niedergelegt. Diese Nachweispflichten wurden durch die Gesetzänderung nunmehr **erweitert**. Dabei liegt eine wesentliche gesetzliche Änderung bereits darin, dass in § 2 Abs. 1 S. 1, 3 NachwG nunmehr ausdrücklich bestimmt ist, dass der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nur **schriftlich** erfolgen kann. Dies ist wesentlich, da beispielsweise Arbeitsverträge zu ihrer Gültigkeit grundsätzlich nicht der Schriftform bedürfen (soweit dies nicht in anwendbaren Tarifverträgen, o. ä. ausdrücklich geregelt ist). Ebenso **neu** ist, dass es für die Nachweispflicht des Arbeitgebers nicht mehr auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses ankommt (§ 1 Abs. 1 NachwG) und dass die Fristen zur Erteilung des schriftlichen Nachweises **verkürzt** wurden (§ 2 Abs. 1 S. 1, S. 4 NachwG). Die Arbeitgeber können ihrer Nachweispflicht dabei **nicht nur** dadurch genügen, dass sie ihre Arbeitsverträge entsprechend abfassen, möglich ist auch, dass den Beschäftigten eine separate schriftliche Unterrichtung erteilt wird. Die erweiterten Nachweispflichten bestehen grundsätzlich nur für Arbeitsverhältnisse, die ab dem **01.08.2022** geschlossen werden; Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt geschlossen wurde, können gemäß § 5 NachwG auch einen entsprechenden Nachweis von Seiten ihres Arbeitgebers verlangen. Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen sind gem. § 3 NachwG den Beschäftigten **spätestens** an dem Tag, an dem sie wirksam werden, **schriftlich** mitzuteilen, soweit die Änderungen nicht aufgrund anwendbarer Gesetze, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, auf Grundlage kirchlichen Rechts (z. Bsp. AVR Caritas) beruhen. Tarifliche Lohnerhöhungen sind daher, anders als individuelle Lohnerhöhungen, keine Änderungen der Vertragsbedingungen i.S.d. § 3 NachwG.

Besonders wesentliche Erweiterungen der Nachweispflichten der Arbeitgeber wurden durch die Neufassung des Nachweisgesetzes eingeführt für Angaben zum **Arbeitsentgelt**, zur **Arbeitszeit** und deren Ausgestaltung, zur vom Arbeitgeber bereitgestellter **Fortbildung**, zur konkreten Bezeichnung einer bestehenden **betrieblichen Altersvorsorge** und zu Angaben über die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses.

**Zusammenfassend** lässt sich folgender Ablauf nach Inhalt und Zeit nach der neuen gesetzlichen Fassung des § 2 NachwG festhalten:

Der Arbeitgeber **muss** den Beschäftigten **ab dem ersten Tag** des Arbeitsverhältnisses mitteilen:

- den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Entgelts, wobei eine pauschale Summenbildung/Angabe einer Bruttosumme **nicht** mehr ausreichend ist. Vielmehr müssen die Entgeltbestandteile jeweils **einzel**n angegeben werden, d.h. die Beschäftigten sind über die Vergütung von Überstunden, die Zuschläge, die Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie alle anderen Bestandteile des Arbeitsentgelts separat zu unterrichten.

Sigrid Britschgi  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden  
Rechtsanwalt

Stefani Dach  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ingrid Heinlein  
Vorsitzende Richter  
am LAG a.D.

\*Regine Windirsch  
Rechtsanwältin  
Ausgeschieden zum 30.04.2022

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 005  
IBAN:  
DE27 300700240477455005  
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation in  
Zivil- und Strafrecht  
mit Kanzlei Tim Engels,  
Düsseldorf

- die Unterrichtung über die Arbeitszeit, wobei auch anzugeben ist, welche Ruhezeiten und Ruhepausen vereinbart sind. Ist Schichtarbeit vereinbart, ist darüber hinaus das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen aufzuführen.

Bis zum Ablauf des **siebten Tages** sind die Beschäftigten vom Arbeitgeber zu unterrichten über:

- den Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- über eine etwaige Befristung und deren datumsmäßiges Ende,
- über den Arbeitsort,
- über die Dauer einer Probezeit,
- bei Abrufarbeit über die speziellen Vereinbarungen,
- sowie, sofern vereinbart, über die Möglichkeit Überstunden anzuordnen und deren Voraussetzung dafür.

Spätestens **nach einem Monat** hat dann die Unterrichtung über:

- den jährlichen Erholungsurlaub,
- einen eventuellen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- die Information über eine bestehende betriebliche Altersvorsorge,
- die dezidierte Information über das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren (Schriftform der Kündigung, Kündigungsfristen, Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage, etc.) sowie
- eine allgemeine Information über die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zu erfolgen.

Erfüllt der Arbeitgeber seine Nachweispflichten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig, so führt dies **nicht** zur Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses/Arbeitsvertrages sondern ihm kann ein Bußgeld auferlegt werden (§ 4 NachwG). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (§§ 4,7 KSchG) für die Beschäftigten auch läuft, wenn der Hinweis hierauf **nicht** erfolgt ist.

Für Arbeitsverhältnisse mit Auslandseinsatz wurden noch weitergehende Unterrichtungspflichten aufgenommen (§ 2 Abs. 2, Abs. 3 NachwG). Durch gesetzliche Änderungen im Berufsbildungsgesetz (§§ 11, 36, 101 BBiG), im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 11 AÜG) und in der Handwerksordnung (§ 11 HwO), hat der Gesetzgeber sodann die dort bisher bestehenden Regelungen zu den entsprechenden Nachweispflichten angepasst.

#### **Fazit:**

Mit der neuen gesetzlichen Fassung des Nachweisgesetzes werden die Arbeitnehmer:innen bei neuen Arbeitsverträgen in die Lage versetzt, vollumfänglich schriftlich davon Kenntnis zu erlangen, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen ihr Beschäftigungsverhältnis bestimmen. Bei alten Arbeitsverträgen können sie eine entsprechende Unterrichtung nunmehr verlangen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund, der Durchsetzung von Ansprüchen im Streitfall wesentlich, da es weiterhin dabei verbleibt, dass die entsprechende Darlegungs- und Beweislast bei den Arbeitnehmer:innen liegt. Insoweit wäre es wünschenswert gewesen, der Gesetzgeber hätte die Änderung des Nachweisgesetzes noch mit Beweislastumkehrregelungen verbunden, dies ist leider nicht erfolgt. **Vorsicht** ist jedoch geboten, wenn Arbeitgeber nunmehr unter Hinweis auf die geänderten Nachweispflichten auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen neue Arbeitsverträge vorlegen. Hier ist zu beachten, dass nur die Beschäftigten einen Nachweis verlangen können und dass für diesen keine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich ist. Es kann daher sein, dass die Arbeitgeber die neue Nachweispflichten dazu nutzen wollen, um Änderungen an Arbeitsverträgen vorzunehmen. Sollten daher Arbeitgeber in bestehenden Arbeitsverhältnissen neue Arbeitsverträge vorlegen, so sollten Beschäftigte dieselben rechtlich prüfen lassen.

**Fabian Wilden, Rechtsanwalt**  
**Windirsch, Britschgi & Wilden, Anwaltsbüro**