



Aktuelle Gesetzgebung im 2. Halbjahr 2022 – was man als Unternehmer wissen sollte

Der Gesetzgeber, sowohl der deutsche als auch der europäische, bleibt auch trotz der vielfältigen anderweitigen Herausforderungen, mit denen sich Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktuell befassen müssen, nicht untätig und erlässt diverse Neuregelungen, die insbesondere für Unternehmer relevant sind. Ebenso wie bei Gesetzesnovellen, über die wir in der Vergangenheit berichtet hatten, etwa das Transparenz- oder das Wettbewerbsregister, handelt es sich bei diesen Neuregelungen größtenteils (aber erfreulicherweise nicht ausschließlich!) um Bestimmungen, die weiteren Dokumentations- und Sorgfaltsaufwand für Unternehmen mit sich bringen. Hierzu im Einzelnen:



Worum geht es?

Bereits am 1. August trat eine Novelle des **Nachweisgesetzes** in Kraft, die auf der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen basiert. Damit werden die Informations- und Dokumentationspflichten, denen Arbeitgeber nachkommen müssen, in zahlreichen Punkten verschärft. Insbesondere müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen neu eingestellter Arbeitnehmer bis zum Arbeitsantritt schriftlich – ein rein elektronisches Dokument genügt nicht – ausgehändigt werden. Zu den Pflichtangaben gehören z.B. das Enddatum des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls die freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer, die Dauer der Probezeit, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, die vereinbarte Arbeitszeit und vereinbarte Ruhezeiten und die Frage, was der Arbeitgeber wie anordnen kann. Auch muss künftig im Arbeitsvertrag angegeben sein, wann gekündigt werden kann und welche Möglichkeiten für den Arbeitnehmer bestehen, sich gegen eine Kündigung zu wehren. Viele dieser Pflichtangaben finden sich ohnehin in schriftlichen Arbeitsverträgen, zahlreiche Themen wurden bislang aber nicht erwähnt, da sie ohnehin im Gesetz stehen. Das genügt künftig aber nicht mehr.

Weiterer Aufmerksamkeitsbedarf ergibt sich durch eine parallel in Kraft getretene **Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**: War es bei befristeten Arbeitsverhältnissen bisher Usus, die Probezeit auf die im BGB vorgesehene Maximaldauer von sechs Monaten auszudehnen (was aus Sicht des Arbeitgebers nur Vorteile bringt), ist neu vorgeschrieben, dass die Probezeit sich in einem angemessenen Verhältnis zur Befristungsdauer des Arbeitsverhältnisses bewegen muss. Was noch als angemessen gilt, wird die Rechtsprechung klären müssen, gesetzgeberische Vorgaben dazu fehlen. Schon jetzt wird man allerdings daran zweifeln können, ob sechs Monate Probezeit bspw. bei einem Arbeitsvertrag, der auf ein Jahr befristet ist, wirklich angemessen sind. Eine pauschale Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen dürfte sich daher in Zukunft verbieten.

Während im Arbeitsrecht somit Papier und Originalunterschriften ab sofort noch dringender erforderlich sind als ohnehin schon, macht das Gesellschaftsrecht durch die **Digitalisierungsrichtlinie** (DiRUG) zaghafte Schritte in die entgegengesetzte Richtung: Zum einen lassen sich Dokumente aus dem Online-Handelsregister jetzt ohne Registrierung und kostenlos abrufen – eine Erleichterung insbesondere für jeden Unternehmer, der sich über die Vertretungsverhältnisse bei seinen Geschäftspartnern schnell Klarheit verschaffen will. Auch die Gründung einer GmbH oder einer UG (haftungsbeschränkt) setzt nicht mehr zwingend das persönliche Erscheinen vor dem Notar voraus, die Gründung ist neu auch per Videokonferenz (oder hybrid) möglich. Mit einer „normalen“ Videokonferenz ist es hier allerdings nicht getan, zur Identitätsfeststellung sind u. a. eine besondere App der Bundesnotarkammer und ein neuer Personalausweis sowie ein Lesegerät erforderlich. Ob die Online-Gründung tatsächlich ein großer Wurf ist und wie häufig sie genutzt werden wird, bleibt daher abzuwarten. Größere Änderungen werden wegen dieser Novelle im Recht der Personengesellschaften, etwa der GbR, eintreten, dies allerdings erst zum 1. Januar 2024.

Schon ein Jahr früher, d. h. zum 1. Januar 2023, werden sich für Unternehmen quasi jeder Größenordnung Neuerungen vor dem Hintergrund des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes** (LkSG) ergeben. Auch wenn dieses Gesetz vordergründig nur für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern in Deutschland (ab 2024: 1.000 Mitarbeiter) gilt, werden die Wirkungen nicht auf diese beschränkt bleiben. Derartige Unternehmen sind nämlich ab den jeweiligen Stichtagen verpflichtet, ihren eigenen Geschäftsbereich sowie ihre Lieferketten (Beschaffung & Vertrieb) auf die Einhaltung von Menschenrechten und umweltbezogenen Pflichten zu analysieren sowie Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. An das LkSG, das auch für entsprechend große Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen gilt, müssen sich betroffene Unternehmen organisatorisch schnellstmöglich anpassen.

Es geht hier nicht nur um zivilrechtliche Haftungsrisiken, denn nach dem LkSG sind Sorgfaltspflichtverstöße mit drastischen Zwangs- und Bußgeldern und dem Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren sanktioniert.

Auch kleinere Unternehmen werden von der Auseinandersetzung mit dem LkSG nicht verschont bleiben, da sie bspw. gegenüber Großunternehmen, die ihre Kunden sind, zur Mitwirkung an Maßnahmen und Berichterstattung verpflichtet sein werden. Auch diesbezüglich verbleibt noch einiger Ausgestaltungsbedarf für die Rechtsprechung, insbesondere zur Frage, wie tief die Lieferketten durchleuchtet werden müssen. Um nur eine Frage aufzuwerfen: Betrifft dies auch den Onlineshop, bei dem ein Smartphone für einen Mitarbeiter gekauft wird oder die Tankstelle, an der Lastwagen aufgetankt wird?

So oder so wird das Thema Supply Chain Compliance in diesem Zusammenhang bei quasi jedem Unternehmen auf die Tagesordnung kommen. Das kann aber auch Chancen bieten – und sei es nur dahingehend, sich auf dem Markt als verantwortungsvolles Unternehmen positionieren zu können.



Was ist zu tun?

Wegen der **Änderungen im Arbeitsrecht** ist es in jedem Fall nötig, die eigenen Vertragsmuster kritisch zu überprüfen und anzupassen. Bestandsarbeitnehmern müssen die Informationen zwar lediglich auf Anforderung ausgehändigt werden, auch hier kann aber schnell Handlungsbedarf entstehen, auf den man vorbereitet sein sollte. Dies nicht zuletzt, da die Nichtbefolgung der gesetzgeberischen Neuerungen zum Teil mit spürbaren Bußgeldern sanktioniert ist und die Frist für die Bereitstellung angeforderter Pflichtinformationen lediglich 7 Tage beträgt!

Auch mit dem **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz** sollte man sich sorgfältig auseinandersetzen, da die großen Unternehmen sehr schnell damit beginnen werden, ihre neuen Pflichten „nach unten durchzureichen“. Je besser man darauf vorbereitet ist, desto besser kann man hier reagieren.



Fazit

Wie oben aufgezeigt, besteht für quasi alle Unternehmen teils bereits jetzt, teils in naher Zukunft Handlungsbedarf. Positiv stechen die Änderungen hinsichtlich des Handelsregisters hervor, der jetzt sehr einfache, kostenlose Abruf von Unterlagen aus diesem wird sicher breite Nutzung finden.

Bei weiteren rechtlichen Fragen zu diesen Themen oder bei Unterstützungsbedarf stehen unsere Experten Ihnen gerne zur Verfügung.



Claudius Kluetting
Rechtsanwalt



Sebastian Seidler
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für internationales Wirtschaftsrecht

