WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Reform des NachweisG - Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Was sich ab dem 1. August 2022 ändert

Eine Präsentation von Stephanie Törkel – Rechtsanwältin bei WILDE BEUGER SOLMECKE

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Agenda

- **Teil 1**: Gesetzlicher Hintergrund
- **Teil 2**: Erweiterung der Mindestnachweispflichten
- **Teil 3**: Von den Änderungen betroffene Arbeitsverhältnisse
- **Teil 4**: Neue Sanktionen
- **Teil 5**: Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen
- **Teil 6**: Sonstiges
- **Teil 7:** Neue Arbeitnehmerschutzrechte außerhalb des NachweisG – ein kurzer Überblick
- **Teil 8:** Anhang

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Gesetzlicher Hintergrund

1. Gesetzlicher Hintergrund

Die Reform geht zurück auf die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeits-bedingungen (nachfolgend „Richtlinie“).

Die Umsetzung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten der EU hat bis zum 1. August 2022 zu erfolgen.

In Deutschland erfolgt die Umsetzung insbesondere durch Änderungen im NachweisG.

Das Gesetzgebungsverfahren steht kurz vor dem Abschluss.
Die Gesetzesänderungen treten planmäßig am 1. August 2022 in Kraft.

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Erweiterung der Mindestnachweis-pflichten

2. Erweiterung der Mindestnachweispflichten (1)

- **Bisherige Rechtslage**
  - Katalog an Mindestnachweispflichten zu wesentlichen Vertragsinhalten z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Vergütung, Urlaub etc. (vollständiger Katalog im Anhang)
  - Unterrichtung in Schriftform
  - Praxis: schriftliche Arbeitsverträge, in denen die wesentlichen Vertragsbedingungen enthalten sind

- **Neu ab dem 1. August 2022**
  - Schriftform bleibt trotz in der Richtlinie vorgesehener Möglichkeit, die weniger strenge Textform zu verlangen, sodass auch ein elektronischer Nachweis möglich gewesen wäre.

2. Erweiterung der Mindestnachweispflichten (2)

- **Neue Informationspflichten (vollständiger Katalog im Anhang)**
  - Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen sowie deren Vergütung.
  - Bei der Arbeitszeit zusätzlich über die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten.
  - Bei vereinbarter Schichtarbeit auch das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.
  - Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens aber
    - das Schriftformerfordernis,
    - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie
    - die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Einige Angaben können ersetzt werden durch einen Hinweis auf einschlägige Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten), wenige davon darüber hinaus sogar durch Hinweis auf das Gesetz (näheres hierzu im Anhang).

2. Erweiterung der Mindestnachweispflichten (3)

Zusätzliche Informationen bei Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland, § 2 Abs. 2 NachweisG
(Details im Anhang)

Weitere Anpassung im Arbeitnehmer-EntsendeG
(Details im Anhang)

Zusätzliche Informationen zum Entleiher bei Arbeitnehmerüberlassung
(Firma und Anschrift des Entleihers)

Von den Änderungen betroffene Arbeitsverhältnisse

3. Von den Änderungen betroffene Arbeitsverhältnisse

- Die neuen Nachweispflichten gelten für alle Arbeitgeber, keine Einschränkung für kleine und mittelständische Unternehmen.
- Die neuen Pflichten nach der Reform des NachweisG sind grundsätzlich nur auf Arbeitsverhältnisse mit Beginn ab dem 1. August 2022 anzuwenden, also nicht auf sog. Alt-Arbeitsverhältnisse (§ 5 NachweisG n.F.).

Aber:

Auf Verlangen der sog. Alt-Arbeitnehmer sind auch diese formgerecht zu informieren.

Fristen:

- Grundsätzlich innerhalb von 7 Tagen.
- Ausnahme für Abgaben über Urlaubsdauer, Fortbildung, Altersversorgung, Kündigung und zu anwendbaren Kollektivvereinbarungen, hier gilt eine Monatsfrist.

Praktisch ist diese Unterteilung für Arbeitgeber kaum sinnvoll (doppelter Aufwand), für eine einheitliche Unterrichtung ist daher die 7-Tages Frist maßgeblich.

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Neue Sanktionen

4. Neue Sanktionen

- **Bisherige Rechtslage**
  - Bislang gab es keine gesetzlich normierten Sanktionen bei Verletzung der Nachweispflichten.
  - Die Rechtsprechung hat allerdings Beweislast-Nachteile für Arbeitgeber angenommen, die nicht hinreichend über wesentliche Vertragsinhalte informiert haben. Zudem bestehen Erfüllungs- sowie ggf. auch Zurückbehaltungs- oder vertragliche Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer (kaum praxisrelevant).

- **Neu ab dem 1. August 2022**
  - Einführung einer Bußgeldvorschrift, wonach ein Verstoß gegen die Unterrichtungspflichten mit einer Geldbuße von bis zu 2.000,00 € geahndet werden kann.

4. Neue Sanktionen

Wichtig ist aber:

- Eine getroffene arbeitsvertragliche Abrede wird durch einen Verstoß gegen die Nachweispflichten **nicht unwirksam.**
- Auch die Wirksamkeit einer Kündigung oder der Lauf von Fristen im Kündigungsschutzprozess werden nicht dadurch beeinflusst, dass die vorgeschriebene Unterrichtung über das Kündigungsverfahren nicht erteilt wurde.

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen

5. Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen

- Änderungen von wesentlichen Vertragsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis sind nun bereits an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitzuteilen (bislang galt eine Monatsfrist).

- Dies betrifft auch die sog. Alt-Arbeitsverhältnisse, soweit diese von Änderungen betroffen sind.

- Die Mitteilungspflicht gilt allerdings nur bezogen auf die geänderten wesentlichen Vertragsbedingungen und nicht darüber hinaus.

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Sonstiges

6. Sonstiges

- **Verkürzte Fristen**
  - Bisher: Einheitliche Frist von einem Monat ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.
  - Neu ab dem 1. August 2022: Dreistufige Frist

1. Arbeitstag: Vertragsparteien, Vergütung, Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie ggf. Informationen zur Schichtarbeit.

7. Kalendertag: Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeit, Abrufarbeit und Anordnung von Überstunden.

1 Monat nach Arbeitsbeginn: Alle restliche Informationen.

Unterteilung kaum praktikabel, sodass der erste Arbeitstag für eine einheitliche Unterrichtung maßgeblich ist.

6. Sonstiges

- **Ausweitung des Anwendungsbereichs**
  - Ab dem 1. August 2022 alle Arbeitsverhältnisse einbezogen, die frühere Einschränkung für vorübergehenden Aushilfen wird ersatzlos gestrichen.
  - Die Richtlinie knüpft nun an den weiteren europäischen Arbeitnehmerbegriff an, daher fallen ab dem 1. August 2022 z. B. auch GmbH-Fremd-Geschäftsführer und Beamte unter den Anwendungsbereich.

Aber:

Der Deutsche Gesetzgeber hat diese Unterscheidung bei der Reform des NachweisG nicht aufgegriffen.
Daher bleibt abzuwarten, wie die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zukünftig mit dieser Frage umgeht. Die bislang hierzu veröffentlichte Literatur geht von der richtlinienkonformen Anwendung des europäischen Arbeitnehmerbegriffs aus.

WILDE BEUGER SOLMECKE
RECHTSANWÄLTE

Neue Arbeitnehmerschutzrechte außerhalb des NachweisG – ein kurzer Überblick

7. Neue Arbeitnehmerschutzrechte außerhalb des NachweisG

Verhältnismäßigkeit von Probezeiten bei befristeten Arbeitsverträgen.

Der Arbeitgeber ist künftig verpflichtet bei Abrufarbeit, den Zeitrahmen (Referenzstunden und Referenztage) festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.

Pflicht des Arbeitgebers zu einer begründeten Antwort an Teilzeitmitarbeiter mit Veränderungswunsch.

Pflicht des Arbeitgebers zu einer begründeten Antwort bei Ablehnung eines Entfristungswunsches.

Bei Arbeitnehmerüberlassung Begründungspflicht bei Ablehnung des Übernahmewunsches eines Leiharbeitnehmers durch den Entleiher.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

RAin Stephanie Törkel

+49 221 951 563 0
www.wbs-law.de
info@wbs-law.de

www.wbs-law.de/twitter
www.wbs-law.de/youtube
www.wbs-law.de/xing
www.wbs-law.de/app

Anhang (1)

Nachweispflichten nach bisheriger Rechtslage

a. Name und Anschrift der Vertragsparteien
b. Beginn des Arbeitsverhältnisses
c. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Vorhersehbare Dauer
d. Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
e. Kurze Tätigkeitsbeschreibung oder –charakterisierung
f. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
g. Arbeitszeit
h. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
i. Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
j. Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in allgemeiner Form

Die Angaben unter lit. f. bis i. können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Anhang (2)

Zusätzliche Nachweispflichten ab dem 1. August 2022:

a. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ggf. zusätzlich über das Enddatum des Arbeitsverhältnisses
b. Zum Arbeitsort ist ggf. zusätzlich der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann
c. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
d. Vergütung von Überstunden
e. Alle Vergütungsbestandteile sind getrennt anzugeben
f. Art der Auszahlung der Vergütung
g. Zur Arbeitszeit zusätzlich über die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten
h. Bei vereinbarter Schichtarbeit auch das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
i. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
j. Ggf. über einen Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
k. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt: Name und Anschrift des Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt aber, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
l. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens aber
   - das Schriftformerfordernis,
   - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie
   - die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Anhang (3)

Zusätzliche Nachweispflichten ab dem 1. August 2022:

m. bei Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG:
- Die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
- der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.

Die Angaben unter lit. c. bis l. können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.
Einbezogen sind nun auch ausdrücklich Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Bezüglich der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (Ziff. 2.1 lit. h.) und das Kündigungsverfahren (Ziff. 2.2 lit. l.) kann nun auch auf die entsprechende gesetzliche Regelung verwiesen werden, soweit diese anwendbar sind.

Anhang (4)

Zusätzliche Informationen bei Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland (§ 2 Abs. 2 NachweisG) ab dem 01. August 2022:

a. Das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll

b. Klarstellung in Bezug auf die bisherige Pflicht, zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen abzugeben: dies betrifft insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten
Achtung: Hier gibt es keine Verweisungsmöglichkeit auf Kollektivvereinbarungen mehr!

c. Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist (zusätzlich zu der bislang schon bestehenden Verpflichtung zur Angabe der vereinbarte Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers)

d. Bei Entsendungen innerhalb der EU / des EWR
   - die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat
   - Link zu der offiziellen nationalen Website des Entsendestaates i. S. v. Art. 5 der Richtlinie 2014/67/EU