

Luther.

Bundesverband Deutscher Privatkliniken e.V.
Landesverband der Privatkliniken in Hessen e.V.
Landesverband der Privatkliniken in Rheinland-Pfalz und dem Saarland e.V.

Das neue Nachweisgesetz

Dr. Eva Rütz, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht / Fachanwältin für Medizinrecht

13. Juli 2022

Agenda

I. Einleitung

II. Die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie

III. Zeitnahe Umsetzung in Deutschland: Die wichtigsten Neuregelungen

1. Änderungen im Nachweisgesetz
2. Weitere wichtige Änderungen
 - a) Berufsbildungsgesetz
 - b) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 - c) Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - d) Gewerbeordnung

IV. Die Arbeitgeber-Checkliste: Was jetzt zu tun ist!

V. Fazit und Ausblick

Die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie

Die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie

Die Richtlinie EU 2019/1152 vom 31. Juli 2019 – Überblick

- Inkrafttreten am **31. Juli 2019**, Umsetzungsfrist für Mitgliedsstaaten läuft am **31. Juli 2022** ab
- Gegenstand: Gewährleistung einer **transparenten** und **vorhersehbaren Beschäftigung**
- Wesentlicher **Inhalt**
 - Erweiterung des Katalogs der arbeitgeberseitigen Informationspflichten
 - Implementierung neuer materieller Arbeitnehmerschutzvorschriften
 - Stärkung der Durchsetzbarkeit der Transparenzanforderungen
- Insbesondere: Information über das „**bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren**“
- Unterrichtung in **elektronischer Form** nach der Art. 3 Satz 2 der Richtlinie ausreichend, nicht aber nach Umsetzung in NachweisG n.F. → Digitalisierungshemmnis

Zeitnahe Umsetzung in Deutschland: Die wichtigsten Neuregelungen

Umsetzung in Deutschland

Gesetzgebungsverfahren

- 2. Mai 2022: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts (BT-Drs. 20/1636)
- Bundestag hat den Entwurf am 23. Juni 2022 verabschiedet, Bundesrat hat am 8. Juli 2022 den Entwurf gebilligt
- Inkrafttreten: 1. August 2022

Änderungen im Nachweisgesetz

Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG)

Neue allgemeine Regelungen NachwG

- **Persönlicher Anwendungsbereich** (Streichung der „Aushilfen-Ausnahme“ = alle Arbeitnehmer erfasst)
- **Nachweiserleichterungen** durch Verweis auf Gesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung in weiteren Fällen
 - **Form** des Verweises: teilweise allgemein, teilweise konkret (vgl. auch Art. 4 Abs. 3 vs. Art. 7 Abs. 3 Richtlinie EU 2019/1152)
- **Nachträgliche Änderungen**
 - Schriftliche Mitteilung ab ersten Tag der Wirksamkeit
 - Nicht bei Änderungen von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen (wohl aber bei erstmaliger Anwendung)

Änderungen im Nachweisgesetz

Folge: „Bußgeldbewehrte Gutachtenpflicht“
des Arbeitgebers (z.B. zur Tarifvertragsgeltung)!

Neue allgemeine Regelungen - § 2 Abs. 1 NachwG n.F.

- **Dreiteilige Frist**
 - Nr. 1, 7 und 8 = am ersten Tag der Arbeitsleistung (Name, Adresse, Entgelt, Arbeitszeit, Pausen)
 - Nr. 2 bis 6, 9 und 10 = 7 Kalendertage nach vereinbartem Beginn (v.a. Arbeit auf Abruf sowie Überstunden)
 - Rest = 1 Monat nach vereinbartem Beginn (Urlaub, Fortbildung, BetrAV, Kündigungsverfahren, TV etc.)
- „**Altfälle**“ (Arbeitsvertrag besteht am 1. August 2022 bereits)
 - Neuer Nachweis auf Wunsch des AN („auf Verlangen“): „enthält“ ist als „enthielt“ zu lesen!
 - Fristen: Sieben Tage (Nr. 1 bis 10) und 1 Monat (Rest, insbes. Kündigungsverfahren + TV etc. („ab Verlangen“))
- **Bußgeldbewehrung** (insbes. wenn Angaben „nicht richtig“, bis zu **EUR 2.000,00**) → pro Verstoß!

Änderungen im Nachweisgesetz

Unverändert und nicht neu

- **Form** (weiterhin Schriftform erforderlich; „digitale Rolle rückwärts“)
- „**Entfall**“ (schriftlicher Arbeitsvertrag, der alle Angaben enthält; gilt auch für „Altfälle“)

§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG n.F.

In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- 1. der **Name und die Anschrift** der Vertragsparteien,*
- 2. der Zeitpunkt des **Beginns** des Arbeitsverhältnisses,*
- 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das **Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,*
- 4. der **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 oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,*
- 5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden **Tätigkeit**,*
- 6. sofern vereinbart, die Dauer der **Probezeit**,*
- 7. die Zusammensetzung und die Höhe des **Arbeitsentgelts** einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,*

§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG n.F.

8. die **vereinbarte Arbeitszeit**, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei **Arbeit auf Abruf** nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. **sofern vereinbart**, die Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen **Erholungsurlaubs**,

§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG n.F.

12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte **Fortbildung**,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **betriebliche Altersversorgung** über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der **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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren **Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**, sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Änderungen im Nachweisgesetz

Erweiterung des „Nachweiskatalogs“ gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG: Nr. 1 bis 15 n.F.

- **Befristung** (Enddatum, ggf. Zweck)
- **Arbeitsort** (insb. freie Wählbarkeit)
- **Probezeit** (Dauer)
- **Entgelt** (Überstundenvergütung, getrennte Auflistung der Entgeltbestandteile, Art der Auszahlung)
- **Arbeitszeit** (**vereinbarte** Pausen, Ruhezeiten, Schichten – nicht konkreter Schichtplan)
- **Arbeit auf Abruf** (v.a. Referenztage und -stunden, zu vergütende Mindeststundenzahl)
- **Überstunden** (Verpflichtung und Voraussetzungen, aber nur Klarstellung)
- **Fortbildung** (Anspruch und Umfang)
- **Betriebliche Altersversorgung** (Name und Anschrift Versorgungsträger; ggf. aber Entfall)

Änderungen im Nachweisgesetz

Das „Kündigungsverfahren“ gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG n.F.

- Aufzunehmen ist „**das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren**“ (von Arbeitgeber und Arbeitnehmer), mindestens:
 - Schriftformerfordernis gemäß § 623 BGB
 - Kündigungsfristen (gesetzlich, tarifvertraglich, arbeitsvertraglich), **auch während etwaiger Probezeit**
 - Keine Konkretisierung auf bestimmten Zeitpunkt notwendig; Berechnungsmodalitäten genügen (z.B. Staffelung)
 - Klagefrist gemäß **§ 4 KSchG** (Erhebung **einer** (nicht: „der“) Kündigungsschutzklage)
 - **Klarstellung: § 7 KSchG gilt auch bei „nicht ordnungsgemäßem“ Nachweis**

Änderungen im Nachweisgesetz

Das „Kündigungsverfahren“ gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG n.F.

Absehbare Problemfelder

- **Richtlinienkonforme Auslegung**
(= „mindestens“ und „Leerlauf bzgl. § 7 KSchG“)
- **Anwendbarkeit von § 5 KSchG** „Zulassung verspäteter Klagen“ unklar



Änderungen im Nachweisgesetz

Das „Kündigungsverfahren“ gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG n.F.

Praxistipp „Kündigungsverfahrensklausel“ (NachwG 2022)

- Nur Mindestangaben europarechtlich kritisch, vorsorglich besser: Orientierung an der Richtlinie
- Ergänzung des Kündigungsparagraphen um eine Kündigungsverfahrensklausel (vorangestellt), z.B.:
„Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, insbesondere die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, richtet sich, soweit nachfolgend nicht abweichend geregelt, nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.“
- Kündigungsfristen und Schriftform dann (trotzdem) noch einmal ausdrücklich regeln
- Weitere Entwicklung und (erste) Rechtsprechung bleiben abzuwarten

Änderungen im Nachweisgesetz

Exkurs: Angaben zu Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

- **Neu:** Ergänzung des **Kirchenarbeitsrechts** (wg. BAG, Urteil vom 30. Oktober 2019 – 6 AZR 465/18)

Exkurs: Auslandsbeschäftigung

- Voraussetzung: „länger als **vier aufeinanderfolgende Wochen**“ (statt „länger als 1 Monat“)
- **Neu:**
 - „**Aushändigen**“ statt „Bereitstellen“ und „**erfolgte Entlohnung**“ statt „ausgezahltes Arbeitsentgelt“
 - Benennung der **Länder**, verbundener **Geld- oder Sachleistungen** und des „**Ob**“ **der Rückkehr**
 - Erweiterung, sofern **Entsende-RiLi** Anwendung findet
 - Information über Entlohnung nach Recht des Mitgliedstaates und Link zur Website des Mitgliedstaates

Rechtsfolgen bei Verstoß gegen Nachweisgesetz

Bußgeld gemäß § 4 NachwG n.F.

§ 4 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder
3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße **bis zu zweitausend Euro** [pro Verstoß] geahndet werden.

Rechtsfolgen bei Verstoß gegen Nachweisgesetz

Weitere Rechtsfolgen

- Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die materielle Wirksamkeit der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsverhältnisses.
- Beweiserleichterung für AN im Arbeitsgerichtsprozess
- Schadensersatzansprüche (BAG, Urteil vom 17. April 2002 – 5 AZR 89/01)

Weitere wichtige Neuerungen

Weitere wichtige Neuregelungen

RiLi verlangt u.a. Recht des AN auf „Arbeitsform mit vorhersehbaren und sicheren Arbeitsbedingungen“

§ 11 („Vertragsniederschrift“) Berufsbildungsgesetz (BBiG)

- **Name und Anschrift des Auszubildenden und ggf. des gesetzlichen Vertreters**
- **Ausbildungsstätte**
- **Zusammensetzung der Vergütung**
- **Vergütung oder Ausgleich von Überstunden**
- **Bußgeldbewehrung** (insb. wenn Angaben „nicht richtig“, bis zu **EUR 2.000,00**)

Weitere wichtige Neuregelungen

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- **Formelles Verfahren für Wunsch nach Entfristung und Änderung der Arbeitszeit**
 - **Antwort- und Begründungspflicht**, (Arbeitsverhältnis > 6 Monate; Frist 1 Monat)
- **Arbeit auf Abruf**
 - Pflicht zur Festlegung des **Zeitrahmens** (Referenzstunden und -tage) (keine Abw. durch TV)
- **Probezeit bei Befristungen**
 - Muss **angemessen** im Verhältnis zur Dauer und Art der Arbeit sein, Probezeit sonst **unwirksam**

Weitere wichtige Neuregelungen

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

- Mitteilung **Firma und Anschrift des Entleihers** durch den Verleiher + **Bußgeld jetzt EUR 2.000,00**
- **Formelles Verfahren für Wunsch nach Übernahme**
 - **Antwort- und Begründungspflicht** (Arbeitsverhältnis > 6 Monate; Frist 1 Monat)

Gewerbeordnung (GewO)

- Untersagung der **Kostentragung** durch Arbeitnehmer, für **Pflichtfortbildungen**
- Durchführung **während der Arbeitszeit** („soll“), außerhalb Arbeitszeit gilt Fortbildung als Arbeitszeit

Umsetzungsdefizite

Umsetzungsdefizite

Art. 18 Richtlinie EU 2019/1152

- Abs. 1 Verhinderung von Kündigungen wegen der Wahrnehmung der Recht aus der RiLi
 - Bereits in Maßregelungsverbot § 612a BGB umgesetzt
- Abs. 2 Anspruch auf schriftliche Begründung einer Kündigung
 - Wenig relevant, wegen Frist zu Klageerhebung §§ 4, 7 KSchG
- **Abs. 3 Beweislastumkehr bei Behauptung einer Maßregelung**
 - Nicht umgesetzt und auch nicht in § 612a BGB vorgesehen

Die Arbeitgebercheckliste: Was jetzt zu tun ist!

Die Arbeitgeber-Checkliste: Was jetzt zu tun ist!



Noch besser:

- **Umfassendes Template-Checkup** und Anpassung (an neue Rechtsprechung des BAG)
 - z.B. Ausschlussfristen, Schriftform, Urlaub, nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick



- Keine Panik!
- Zwar Handlungsbedarf, aber überschaubar. Nicht alle Arbeitsverträge müssen umfangreich umgestaltet werden!
- Schaffung eines Überblicks und Identifizierung eines konkreten Handlungsrahmens!
- Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen (Stichtag **1. August 2022**)!
- Rechtslage die kommenden Monate im Blick behalten!

Ihre Fragen

Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Eva Rütz, LL.M.

**Rechtsanwältin, Partnerin
Fachanwältin Arbeitsrecht
Fachanwältin Medizinrecht**

Düsseldorf

T + 49 211 5660 27048

Eva.Ruetz@luther-lawfirm.com

Dr. Eva Rütz studierte Rechtswissenschaften in Köln von 2001 bis 2006. Während ihres Studiums und auch während der Promotion war sie Stipendiatin der Begabtenförderung der Friedrich-Naumann-Stiftung. Im Jahr 2007 wurde sie von der Universität Mannheim (Professor Taupitz) zu einem medizinrechtlichen Thema promoviert und mit dem Promotionspreis der Universität ausgezeichnet. Im Jahr 2008 war sie sodann als Foreign Associate des German Desk bei Duane Morris LLP in New York City/USA tätig. Das Masterstudium Medizinrecht an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf schloss sie anschließend im Jahr 2009 ab.

Seit 2010 ist Frau Dr. Rütz als Anwältin zugelassen und war zunächst für Möller & Partner in Düsseldorf tätig, bevor sie 2011 zu Luther wechselte. Seit 2014 führt sie den Titel Fachanwältin für Arbeitsrecht und auch Fachanwältin für Medizinrecht. Bei Luther wurde sie 2016 zur Partnerin ernannt. Wissenschaftlich engagiert sich Dr. Eva Rütz u.a. als Lehrbeauftragte an der Bucerius Law School in Hamburg und hält dort v.a. Vorlesungen zu Themen an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Medizinrecht. Sie publiziert regelmäßig Artikel sowie Beiträge in der juristischen Fachliteratur und hält regelmäßig Vorträge. 2020 wurde sie von JUVE ausgezeichnet als „Aufsteigerin“ im Bereich Arbeitsrecht, insb. wegen der besonderen Expertise bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Gesundheitswesens.

Dr. Eva Rütz berät in sämtlichen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, häufig mit internationalem Bezug. Ihr wesentlicher Beratungsschwerpunkt liegt hier bei der Restrukturierung von Unternehmen und im Transaktionsbereich sowie bei der Beratung an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Medizinrecht für Unternehmen der Gesundheitsbranche. Im Bereich des Medizinrechts ist sie auf die wirtschaftsmedizinrechtliche Beratung von sämtlichen Leistungserbringern spezialisiert (Krankenhäuser, Universitätsklinika, Vertragsärzte/MVZ, Apotheker). Sie leitet die Arbeitsgruppe „Stationäre und ambulante Leistungserbringer“ zusammen mit Dr. Hendrik Bernd Sehy.

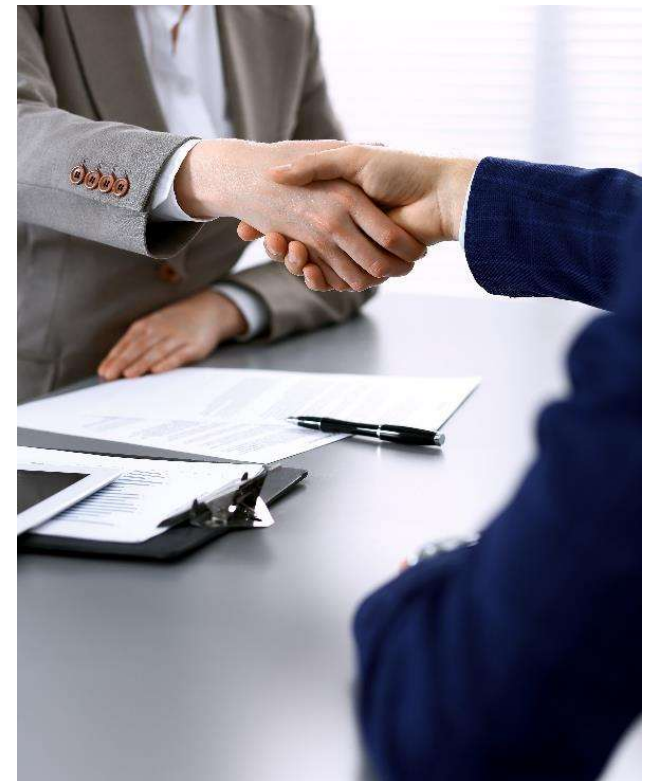
Arbeitsrecht

Wir verfügen über eine der größten und leistungsstärksten arbeitsrechtlichen Praxen auf dem deutschen Markt. Neben unserem Beratungsschwerpunkt im kollektiven Arbeitsrecht bieten wir eine gleichermaßen hohe Kompetenz im Bereich des individuellen Arbeitsrechts.

Außergewöhnlich für eine Großkanzlei: Bei uns werden Sie seit vielen Jahren in allen Bereichen des Arbeitsrechts auf dem höchsten Niveau beraten, nicht nur bei Transaktionen. Selbstverständlich begleiten wir aber auch diese mit unserer arbeitsrechtlichen Expertise bestens. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung stellen wir eine effiziente und hervorragende Beratung unserer Mandanten, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, sicher.

Unser Beratungsangebot

- Restrukturierung
- Betriebsverfassung
- Tarifrecht und Arbeitskampf
- Alles zum Arbeitnehmer
- Auslandssachverhalte
- Betriebliche Altersvorsorge
- Sozialversicherungsrecht für Unternehmen



Vielen Dank!

Luther.

Die Angaben in dieser Präsentation sind ausschließlich für die genannte Veranstaltung bestimmt. Die Überlassung der Präsentation erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Die hier zusammengestellten Texte und Grafiken dienen allein der Darstellung im Rahmen dieser Veranstaltung und dokumentieren die Thematik ggf. nicht vollständig.

Die Präsentation stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar und wir haften daher nicht für den Inhalt. Diese erfolgt individuell unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls auf der Grundlage unserer Mandatsvereinbarung. Die Verteilung, Zitierung und Vervielfältigung – auch auszugsweise – des Inhalts zum Zwecke der Weitergabe an Dritte ist nur nach vorheriger Absprache gestattet.

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter
www.luther-lawfirm.com
www.luther-services.com