



Nachweisgesetz 2022

EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare
Arbeitsbedingungen

Deloitte Legal Webcast | Mittwoch, 14. September 2022, 11.00 - 11.45 Uhr

Ihre Referenten



Lars Hinrichs

Partner | Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Employment Law & Benefits
Hamburg

E: lhinrichs@deloitte.de

M: +49 151 5807 7025

T: +49 40 3785 3828



Nathalie Polkowski (née Nemecek)

Counsel | Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Employment Law & Benefits
München

E: npolkowski@deloitte.de

M: +49 151 5807 1164

T: +49 89 29036 8996



Gerrit R. Neuhaus

Counsel | Rechtsanwalt
Employment Law & Benefits
Köln

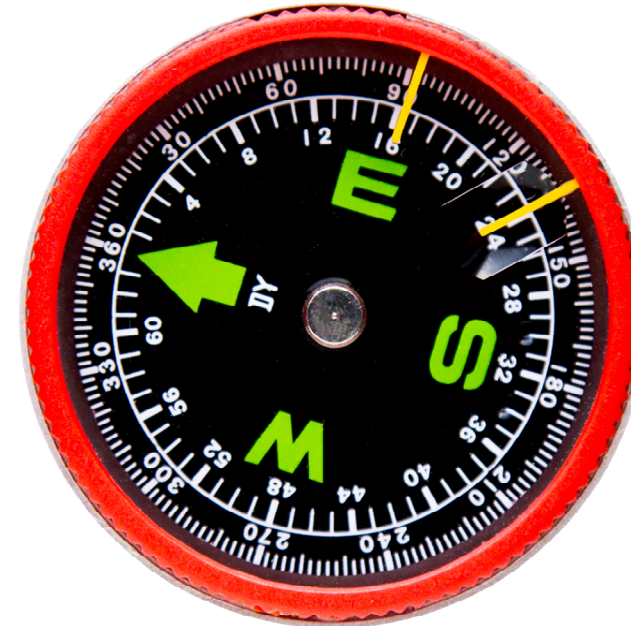
E: gneuhaus@deloitte.de

M: +49 151 1829 3178

T: +49 221 9732 4444

Agenda

1. Rechtsgrundlage für das neue Nachweisgesetz
2. Änderungen im Nachweisgesetz (Überblick)
3. Deep Dive:
 - Entsendung
 - Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
4. Potenzielle Sanktionen
5. Deep Dive:
 - Vergütungsbestandteile
 - Betriebliche Altersvorsorge



Das neue Nachweisgesetz

Die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie

In Kraft seit 01.08.2022



1

- Grundlage sog. EU-Nachweisrichtlinie (91/533/EWG) aus dem Jahr 1991, die durch die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) neugefasst wurde

2

- Zweck der Arbeitsbedingungenrichtlinie ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Festlegung von Mindestanforderungen für die Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses und die Arbeitsbedingungen

3

- Förderung von transparenterer und vorhersehbarer Beschäftigung

4

- Gewährleistung der Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes

Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie

- Zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie wurden insgesamt 11 Gesetze geändert.
- **In der Hauptsache** betreffen die Änderungen das **Nachweisgesetz (NachwG 2022)**.
- Darüber hinaus wurden auch die folgenden Gesetze geändert:
 - **Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 15 Abs. 3 TzBfG)**
 - **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**
 - Gewerbeordnung
 - **Arbeitnehmer-Entsendegesetz**
 - Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung
 - Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz, Notfallsanitätergesetz, PTA-Berufsgesetz
 - Seearbeitsgesetz

NachwG 2022

Überblick

- Das NachwG 2022 inkludiert **Änderungen in 4 Regelungsbereichen**:
 - **Erweiterung des Personenkreises**, dem ein Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen ausgehändigt werden muss, **auf alle Arbeitnehmer** unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.
 - **Erweiterung des Mindestkatalogs sowie der im Fall von Auslandstätigkeiten** nachzuweisenden Vertragsbedingungen.
 - **Verkürzung der Fristen**, innerhalb der die wesentlichen Vertragsbedingungen bzw. Änderungen mitgeteilt werden müssen.
 - **Bußgelder** bei Verstößen gegen die Nachweispflichten.
- Die **Verpflichtung**, den Nachweis bzw. die Nachweise der wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** zur Verfügung zu stellen (**Papierform**), besteht unverändert fort.
- **Regelungen**, mit denen **zu Ungunsten** der **Arbeitnehmer** von den Nachweispflichten abgewichen werden soll, sind **weiterhin ausgeschlossen**.

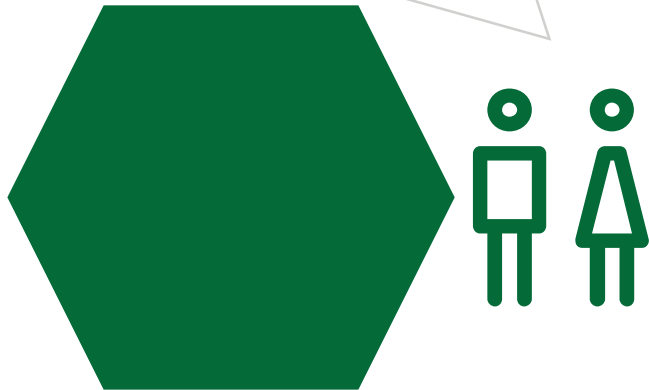
NachwG 2022

Wichtigsten Erweiterungen des “Mindestkatalogs”

- **Hinweispflicht bei Wahl des Arbeitsorts**
- **Dauer einer vereinbarten Probezeit**
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit der einzelnen Bestandteile des **Arbeitsentgelts** pro Bestandteil getrennt inkl. Art der Auszahlung
- **Ruhepausen und vereinbarte (tägliche und wöchentliche) Ruhezeiten**
- **Informationen zum Schichtsystem, Schichtrhythmus** und etwaige **Voraussetzungen für Schichtänderungen müssen** angegeben werden
- **Arbeit auf Abruf** (§12 TzBfG)
- **Überstunden**
- **Fortbildung**
- **Kündigungsverfahren**

Pass auf!

Erweiterung der zusätzlichen Nachweispflichten bei Tätigkeit im Ausland



- Vss. Auslandstätigkeit **von mehr als 4 aufeinanderfolgenden Wochen** (bisher: mehr als 1 Monat)
- **Vor Beginn der Auslandstätigkeit** Mitteilungspflicht betreffend:
 - **Land oder die Länder**
 - **Ggfs. Geld- oder Sachleistungen**, insb. Entsendezulagen und Regelungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
 - **Rückkehr/Rückkehrbedingungen**

Vorsicht: Unterliegt die Entsendung dem **Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie**, muss der Arbeitnehmer auch informiert werden über die **Entlohnung**, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat nach dem Recht des EU-Mitgliedstaats, in den er entsandt wird, und über den **Link** zur sog. “einzigsten offiziellen nationalen Webseite” des EU-Mitgliedstaats, in den der Arbeitnehmer entsandt wird.

Beantwortung von Veränderungswünschen

- Reaktion des Arbeitgebers auf Veränderungswunsch innerhalb eines Monats in Textform (inkl. Begründung)
- Hat der Arbeitnehmer zuvor innerhalb von 12 Monaten schon einmal einen Veränderungswunsch in Textform geäußert und der Arbeitgeber diesen in Textform begründet beantwortet, muss der Wunsch nur mündlich erörtert werden

Festlegung eines Zeitrahmens bei Arbeit auf Abruf

- Wird Arbeit auf Abruf vereinbart, muss der Arbeitgeber künftig auch den Zeitrahmen (Referenzstunden und Referenztage) festlegen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer auf Aufforderung zur Arbeit verpflichtet ist.
- Zur Arbeit außerhalb des festgelegten Zeitrahmens ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet.

Verhältnismäßige Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

- Bisherige Rechtslage: Probezeit für (befristete und unbefristete) Arbeitsverhältnisse generell für längstens 6 Monate
- In befristeten Arbeitsverhältnissen kann künftig innerhalb dieses Rahmens (6 Monate) allerdings nur noch dann wirksam eine Probezeit vereinbart werden, wenn ihre Dauer im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit steht.

Beantwortung von Wünschen nach unbefristetem Arbeitsverhältnis

- Hat ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, in Textform seinen Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mitgeteilt, muss der Wunsch innerhalb eines Monats ebenfalls in Textform begründet beantwortet werden.
- Es besteht jedoch keine Beantwortungspflicht, falls der Arbeitnehmer zuvor innerhalb von 12 Monaten bereits schon einmal den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis geäußert hat.

NachwG 2022

Deep Dive: Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

- **Information über den Entleiher**

Dem Leiharbeiter müssen **vom Verleiher** nunmehr **auch die Firma und die Anschrift des Entleihers in Textform** (z.B. E-Mail) mitgeteilt werden.

- **Beantwortung von Wünschen nach Übernahme**

- Hat ein **seit mindestens 6 Monaten überlassener** Leiharbeiter dem **Entleiher in Textform** den **Wunsch nach seiner Übernahme** angezeigt, muss der Entleiher diesen Wunsch **innerhalb eines Monats ebenfalls in Textform begründet beantworten**.
- Es besteht allerdings dann **keine Beantwortungspflicht, falls** der Leiharbeiter zuvor **innerhalb von 12 Monaten bereits** schon **einmal** den Wunsch nach einer Übernahme geäußert hat.

NachwG 2022

Fristen zur Erfüllung der Nachweispflichten

Fristen bei neuen Arbeitsverhältnissen:

- **spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung** Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe der einzelnen Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung, vereinbarte Arbeitszeit (einschl. vereinbarter Ruhepausen und Ruhezeiten sowie generelle Informationen bei vereinbarter Schichtarbeit).
- spätestens am **7. Kalendertag** nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses: u.a. Angaben zum Arbeitsort, Probezeit, Möglichkeit zur Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen.
- **spätestens 1 Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses**: Urlaub, Anspruch auf Fortbildung, Name und Anschrift des Versorgungsträgers bei „externer“ betrieblicher Altersversorgung, Kündigungsverfahren, anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Fristen bei bestehenden Arbeitsverhältnissen auf **Verlangen des Arbeitnehmers**:

- spätestens nach **sieben Tagen** bestimmte Vertragsbedingungen aus dem „Mindestkatalog“ (z.B. Zusammensetzung und Höhe der Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung, Arbeitszeit einschl. vereinbarter Ruhepausen und Ruhezeiten sowie generelle Informationen im Fall vereinbarter Schichtarbeit)
- spätestens nach **1 Monat** die weiteren Vertragsbedingungen des „Mindestkatalogs“ (z.B. Anspruch auf Fortbildung, einzuhaltendes Kündigungsverfahren)

nachzuweisen sind, soweit dem Arbeitnehmer die Informationen nicht bereits vorliegen.

Hinweis: **Änderungen** wesentlicher Vertragsbedingungen müssen spätestens an dem Tag mitgeteilt werden, an dem sie wirksam werden (so auch bspw. Gehaltserhöhungen)

NachwG 2022

Durchsetzung der Nachweispflicht: Ordnungswidrigkeit und Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis

- Werden die **Pflichten zum Nachweis** wesentlicher Vertragsbedingungen (einschl. zusätzlicher Nachweispflichten im Fall von Auslandstätigkeiten und im Fall von Änderungen) **nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig** erfüllt, handelt es sich um eine **Ordnungswidrigkeit**.
- **Für jeden Verstoß** gegen die Nachweispflichten kann ein **Bußgeld von bis zu 2.000,- Euro** verhängt werden.
- Anspruch des Arbeitnehmers auf Zusammenfassung und Aushändigung der Arbeitsbedingungen (erzwingbar)

Die nachweispflichtigen Vergütungsbestandteile: Allgemeine Vorgaben

- **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts**
 - Arbeitsentgelt umfasst sämtliche Vergütungsbestandteile (inklusive geldwerter Vorteile)
 - Höhe bezieht sich auf jeweilige Brutto-Vergütung (Netto-Vergütung nur anzugeben bei Netto-Vergütungsabrede)
 - Angabe der Höhe in EUR (§ 107 Abs. 1 GewO); es sei denn arbeitsvertraglich andere Währung vereinbart
- **Getrennte Ausweisung der einzelnen Vergütungsbestandteile**
 - Kann bei nach gleichen Parametern – an alle/größere Anzahl von Mitarbeitern – gewährten Vergütungsbestandteilen auch über allgemeine Dokumentation erfolgen, auf die in individueller Information des Mitarbeiters Bezug nimmt
- **Art der Auszahlung**
 - Als Angabe zum konkreten Leistungsinhalt des einzelnen Vergütungsbestandteils
- **Fälligkeit**
 - Als rechtliche Fälligkeit (in der Regel dokumentiert durch Auszahlungszeitpunkt)

NachwG 2022

Die nachweispflichtigen Vergütungsbestandteile: Einzelne Bestandteile

- **Vergütung von Überstunden**

- Als formale Vorgabe (= Arbeitgeber bleibt es unbenommen, Überstunden vollständig/teilweise mit der Grundvergütung abzugelten (unter Beachtung der AGB-Rechtsprechung des BAG))
- Flankierung mit der Vorgabe des § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG 2022, demnach (nunmehr) auch konkrete Voraussetzungen für Anordnung von Überstunden zu dokumentieren sind

- **Zuschläge und Zulagen**

- Vor allem als Erschwerniszulagen für Tätigkeit unter besonderen Umständen (z.B. Wochenend-/Feiertagszuschlag, Gefahrenzulage)

- **Prämien**

- Als Einmalzahlungen, die an den Eintritt der relevanten aufschiebenden Bedingung geknüpft sind (z.B. Dienstjubiläum, Annahme Verbesserungsvorschlag durch Arbeitgeber)

- **Sonderzahlungen**

- Als fixe oder variable – periodisch wiederkehrende – Einmalzahlungen
- Inklusive Angabe zur etwaigen Freiwilligkeit/zu etwaigem Widerrufsvorbehalt

- **Alle sonstigen Vergütungsbestandteile**

Die nachweispflichtigen Vergütungsbestandteile: Variable Vergütung

- **Konkrete Nachweispflicht abhängig von der inhaltlichen Ausgestaltung der variablen Vergütung:**
 - Ausgangspunkt: (allgemeine) Angabe der Leistungsparameter in der Rechtsgrundlage und ihre konkrete Festlegung für den jeweiligen Referenzzeitraum
 - Bei Festlegung der Leistungsparameter durch Zielvereinbarung/einseitige Zielvorgabe des Arbeitgebers: Allgemeiner Hinweis hierauf ausreichend; Nachweispflicht umfasst nicht die einzelne Zielvereinbarung bzw. Zielfestlegung für den konkreten Referenzzeitraum
 - Bei einer ermessensbasierten Festlegung:
 - Nachweispflicht umfasst (nur) Hinweis hierauf (aber: Arbeitgeber wird aus materiellen arbeitsrechtlichen Gründen im Einzelfall die ermessensbasierten Parameter gegenüber dem Mitarbeiter verlautbaren)
 - Bezieht sich der Ermessensvorbehalt auch auf die Festlegung der Höhe des variablen Vergütungsbestandteils, ist dies im Nachweis mit aufzunehmen (Arbeitgeber ist nicht zu weitergehenden Angaben zur Vergütungshöhe gezwungen)

NachwG 2022

Die nachweispflichtigen Vergütungsbestandteile: Betriebliche Altersversorgung

- **Betrifft (nur) externe Durchführungswege ohne gesonderte gesetzliche Informationspflichten (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG 2022)**
 - Betroffen nur Durchführungsweg der Unterstützungskasse: Unterrichtsgegenstand Firma und Anschrift des externen Versorgungsträgers
 - Eigenständige Informationspflichten des externen Versorgungsträgers in den Durchführungswegen der Direktversicherung (§§ 144 Abs. 1, 234m VAG), der Pensionskasse (§ 234m VAG) und des Pensionsfonds (§§ 237 Abs. 1 S. 1, 234m VAG) (s. dazu auch unseren Deloitte Pension Experts Client Alert: <https://www2.deloitte.com/dl/de/pages/legal/articles/informationspflichten-pensionskassen.html>)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Ansprechpartner



Lars Hinrichs

Partner | Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Employment Law & Benefits
Hamburg

E: lhinrichs@deloitte.de

M: +49 151 5807 7025

T: +49 40 3785 3828



Nathalie Polkowski (née Nemecek)

Counsel | Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Employment Law & Benefits
München

E: npolkowski@deloitte.de

M: +49 151 5807 1164

T: +49 89 29036 8996



Gerrit R. Neuhaus

Counsel | Rechtsanwalt
Employment Law & Benefits
Köln

E: gneuhaus@deloitte.de

M: +49 151 1829 3178

T: +49 221 9732 4444

Experience the future of law, today

Mehr als
2,500
Anwälte

in
75+
Ländern

Nahtlose Zusammenarbeit

Grenzüberschreitend und mit andern Deloitte Business Lines

Als Teil des weltweiten Deloitte Professional Services Netzwerks, arbeitet Deloitte Legal eng mit Kollegen weltweit zusammen, um Mandanten eine integrierte Beratung und multinationale Lösungen zu bieten, die:



Konsistent mit ihrer Unternehmensvision



Technologie-basiert für eine bessere Zusammenarbeit und mehr Transparenz



Maßgeschneidert auf die Unternehmensform und den lokalen Markt



Sensibilisiert für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen





Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die mehr als 345.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.