

ZDH-Praxis Arbeitsrecht

Überblick über das Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer über die Rahmenbedingungen seines Beschäftigungsverhältnisses zu informieren. Dabei geht es nicht nur um eine generelle Unterrichtung des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss vielmehr einen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen erbringen, die die Beschäftigung ausmachen. Dies hat zudem unter Einhaltung konkreter Formvorgaben und Fristen zu erfolgen.

Mit der Novellierung des Nachweisgesetzes zum 1. August 2022 sind die bis dahin in dem Gesetz bereits normierten Nachweispflichten des Arbeitgebers nochmals deutlich ausgeweitet worden. Damit einher ging auch das Erfordernis, dass der Arbeitgeber seinen Informationspflichten ausschließlich in Schriftform nachkommen durfte. Ein Nachweis in elektronischer Form war ausdrücklich unzulässig. Dieses strikte Schriftformgebot wurde mit dem Vierten Bürokratienteilungsgesetz zum 1. Januar 2025 grundsätzlich aufgehoben. Alternativ kann der Arbeitgeber seine Informationspflichten nun unter bestimmten Voraussetzungen auch in Textform erfüllen. Dabei gilt es jedoch, neue gesetzliche Vorgaben zu berücksichtigen. Anderenfalls können Arbeitgebern hohe Geldbußen drohen.

Berlin, Januar 2025

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de

1.	Was regelt das Nachweisgesetz?	3
2.	Für welchen Personenkreis gilt das Nachweisgesetz?	3
3.	Über welche Vertragsbedingungen muss der Arbeitgeber informieren?	3
4.	In welcher Form hat der Arbeitgeber den Nachweis zu erbringen?	5
4.1	Nachweiserbringung in Schriftform.....	6
4.2	Nachweiserbringung in Textform	6
4.3	Sonderfall – Wirtschaftsbereiche des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG.....	7
5.	Wann müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen nachgewiesen werden?..	7
5.1	Welche Nachweisfristen sind bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses ab dem 1. August 2022 einzuhalten?	8
5.2	Welche Nachweispflichten gelten bei Arbeitsverhältnissen, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben?.....	9
6.	Wann kann ein Nachweis entbehrlich sein?.....	9
7.	Was gilt, wenn sich die wesentlichen Vertragsbedingungen ändern?	10
8.	Kann der Arbeitgeber von den Vorgaben des Nachweisgesetzes abweichen? ...	10
9.	Welche Folgen hat die Nichtbeachtung des Nachweisgesetzes?	10
9.1	Erfüllungsanspruch	10
9.2	Ordnungswidrigkeit	11
9.3	Schadensersatz	11
10.	Zusatzangaben in Sonderfällen	11
10.1	Zusatzangaben bei Auslandstätigkeit	11
10.2	Zusatzangaben im Berufsausbildungsverhältnis	12
11.	Handlungshilfen für die Praxis	13
11.1	Checkliste für das weitere Vorgehen.....	13
11.2	Checkliste der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 15 NachwG	13

1. Was regelt das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer¹ über die vereinbarten **wesentlichen Arbeitsbedingungen** seines Beschäftigungsverhältnisses unter Einhaltung gewisser **Form- und Fristvorschriften** zu informieren. Ziel des Nachweisgesetzes ist es, die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer transparenter und vorhersehbarer zu machen. Das bisherige Nachweisgesetz verpflichtete den Arbeitgeber noch dazu, die wesentlichen Arbeitsbedingungen **ausschließlich schriftlich** niederzulegen. In der Praxis erfüllte der Arbeitgeber diese Pflicht regelmäßig durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages in Papierform mit eigenhändiger Unterschrift. Im Zuge der mit dem **Vierten Bürokratieentlastungsgesetz** zum 1. Januar 2025 in Kraft getretenen Neuregelungen des Nachweisgesetzes kann der Nachweis **unter bestimmten Voraussetzungen** nun auch in **Textform** erstellt und **elektronisch übermittelt** werden (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 Nachweisgesetz, kurz: NachwG).

2. Für welchen Personenkreis gilt das Nachweisgesetz?

Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Nachweisgesetzes gegenüber allen Arbeitnehmern einzuhalten. Dazu zählen insbesondere alle abhängig Beschäftigten der Privatwirtschaft wie gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Teilzeitkräfte oder geringfügig Beschäftigte i. S. v. § 8 Abs. 1 Viertes Sozialgesetzbuch (kurz: SGB IV). Das Nachweisgesetz ist ebenso anwendbar für vorübergehende Aushilfen, die höchstens einen Monat eingestellt werden.

Hinweis

Gewisse wesentliche Vertragsbedingungen müssen auch für Praktikanten und Auszubildende niedergelegt werden. Hier gelten jedoch Sonderregelungen (zu Auszubildenden vgl. Pkt. 10.2).

3. Über welche Vertragsbedingungen muss der Arbeitgeber informieren?

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die **wesentlichen Vertragsbedingungen** des Arbeitsverhältnisses zu informieren (vgl. § 2 Abs. 1 NachwG). Der Katalog der wesentlichen Vertragsbedingungen ist in § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 15 NachwG aufgeführt. Dazu zählen mindestens folgende Angaben:

- **Vertragsparteien (Nr. 1):** Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- **Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2):** Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- **Dauer des Arbeitsverhältnisses/Befristung (Nr. 3):** bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,

¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

- **Arbeitsort (Nr. 4):** 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,
- **Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5):** kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- **Probezeit (Nr. 6):** sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
- **Arbeitsentgelt (Nr. 7):** Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- **Arbeitszeit (Nr. 8):** vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- **Arbeit auf Abruf (Nr. 9):** bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (kurz: TzBfG):
 - die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechen des Arbeitsanfalls 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.
- **Überstunden (Nr. 10):** sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- **Erholungsurlaub (Nr. 11):** Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- **Fortbildung (Nr. 12):** ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- **Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13):** wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt hat, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
- **Kündigung (Nr. 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,
- **Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15):** ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (...).

Hinweis

Der Katalog der Regelungsgegenstände ist **nicht abschließend**. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, weitere wesentliche Aspekte in die Niederschrift mit aufzunehmen. Wesentlich in diesem Sinne sind alle Angaben, die üblicherweise in Arbeitsverträgen bestimmter Arbeitnehmer vereinbart werden. Maßgeblich ist, ob deren Kenntnis für den Arbeitnehmer notwendig ist, damit dieser seine Rechte geltend machen kann und deren Unkenntnis für ihn zu erheblichen, in der Regel finanziellen Nachteilen führen könnte. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang etwa Ausschlussfristen oder Wettbewerbsverbote.

Andererseits muss der Arbeitgeber auch nur die Regelungsgegenstände im Nachweis aufführen, die für das Arbeitsverhältnis tatsächlich gelten.

Der Arbeitgeber kann der Nachweiserbringung durch das Auflisten der (noch nicht mitgeteilten) Arbeitsbedingungen nachkommen. Einer Änderung bestehender Arbeitsverträge bedarf es dafür nicht.

Bezüglich der Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 6 bis 8 und 10 bis 14 NachwG (s.o.), die in einem Tarifvertrag oder einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt sind, reicht ein entsprechender Verweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen. Ebenso kann auf geltende gesetzliche Vorschriften verwiesen werden (vgl. § 2 Abs. 4 S. 2 NachwG). Dies gilt für die Regelungsgegenstände „Erholungsurlaub“ (Nr. 11) und „Kündigung“ (Nr. 14).

4. In welcher Form hat der Arbeitgeber den Nachweis zu erbringen?

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer **formgerecht** über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren (vgl. § 2 Abs. 1 NachwG). Das Nachweisgesetz geht davon aus, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen vom Arbeitgeber **schriftlich** niederzulegen sind, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer **auszuhändigen** ist (vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG). Alternativ können die Vertragsbedingungen seit dem 1. Januar 2025 auch in **Textform** abgefasst **und elektronisch übermittelt** werden (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG). Ausnahmen gelten für Arbeitsverhältnisse in **Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** (kurz: SchwarzArbG), vgl. § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG.

Hinweis

Die Formvorschriften stellen kein konstitutives Wirksamkeitserfordernis des jeweiligen Arbeitsvertrags dar. Ihre Einhaltung ist **keine** Voraussetzung für den rechtlichen Bestand des Beschäftigungsverhältnisses. Die schriftliche bzw. textliche Ausfertigung und Übermittlung des Nachweises dienen vielmehr der zwingenden **Information des**

Arbeitnehmers. Sie sind „nur“ eine Erklärung des Arbeitgebers, die allerdings im Fall ihrer nicht ordnungsgemäßen Erbringung einen bußgeldbewehrten Sachverhalt darstellen können.

4.1 Nachweiserbringung in Schriftform

Erbringt bzw. hat der Arbeitgeber den Nachweis von Gesetzes wegen in **Schriftform** zu erbringen, müssen sich die wesentlichen Vertragsbedingungen aus einer **einheitlichen Urkunde** ergeben (vgl. § 126b BGB). Die in Papierform vorliegende Urkunde ist von dem Aussteller **eigenhändig** durch **Namensunterschrift** oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer zu übergeben. Bei einem Vertrag ist zur Wahrung der Schriftform erforderlich, dass die Unterzeichnung der Vertragsparteien auf derselben Urkunde erfolgt. Die Unterzeichnung durch bevollmächtigte Vertreter der Vertragsparteien ist zulässig.

Hinweis

Zur Erfüllung des **Schriftformerfordernisses** reicht ein Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen per E-Mail, Fax oder Namensstempel **nicht** aus. Eine **elektronische Nachweiserbringung** ist insoweit ausdrücklich **ausgeschlossen** (vgl. § 2 Abs. 1 S. 8 NachwG).

4.2 Nachweiserbringung in Textform

Neben der Schriftform ist der Arbeitgeber in den meisten Fällen berechtigt, den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in **Textform** zu erbringen und **elektronisch zu übermitteln** (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG). Bei der Textform muss der Nachweis nicht mehr durch Erklärung auf Papier mit physischer Unterschrift getätigt werden, sondern kann auch elektronisch erfolgen, etwa durch E-Mail, SMS oder sonstige Textnachrichten (vgl. § 126b BGB).

Der Nachweis der Vertragsbedingungen in **Textform** setzt jedoch gemäß § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG voraus, dass

- das Dokument dem Arbeitnehmer **zugänglich** ist, **gespeichert und ausgedruckt** werden kann
- und*
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung des Nachweises **auffordert**, ihm einen **Empfangsnachweis** zu erteilen.

Dem Gesetzgeber kommt es insoweit nur auf die arbeitgeberseitige **Aufforderung zur Zugangsbestätigung** durch den Arbeitnehmer an. Eine tatsächliche Bestätigung des Empfangs durch den Arbeitnehmer wird nicht verlangt. Der Arbeitgeber sollte diese allerdings zu **Beweiszwecken** vom Arbeitnehmer einholen und archivieren.

Die Übermittlung der wesentlichen Vertragsbedingungen hat **individuell** an den jeweiligen Arbeitnehmer zu erfolgen. Eine allgemeine Bekanntmachung der Informationen im Betrieb genügt nicht den gesetzlichen Vorgaben.

Hinweis

Ungeachtet der Möglichkeit, einen Nachweis auch in Textform erbringen zu können, bedarf die **Befristung eines Arbeitsverhältnisses** zu ihrer Wirksamkeit weiterhin zwingend der **Schriftform** nach § 14 Abs. 4 TzBfG.

Selbst wenn der Arbeitgeber den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Textform erbringt, kann der Arbeitnehmer von ihm dennoch einen Nachweis in **schriftlicher Form** verlangen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Niederschrift **unverzüglich unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform** zu erteilen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG). Gleiches gilt, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgewiesen wurden (vgl. § 2 Abs. 1 S. 4 NachwG).

Hinweis

Hinsichtlich der vorgenannten Ansprüche des Arbeitnehmers auf schriftliche Nachweiserteilung gelten **besondere Verjährungsregeln**: Die Verjährung der Ansprüche nach § 2 Abs. 1 S. 3 und 4 NachwG beginnt erst mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endet (vgl. § 2 Abs. 1 S. 5 NachwG).

Beispiel: Der Arbeitgeber hatte mit dem Arbeitnehmer mündlich einen Arbeitsvertrag mit Arbeitsbeginn zum 1. Juli 2017 geschlossen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. Auch hat der Arbeitgeber keinen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen erteilt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers endet das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. September 2025. Gemäß § 2 Abs. 1 S. 5 NachwG i. V. m. § 195 Bürgerliches Gesetzbuch (kurz: BGB) verjährt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachweiserteilung bzw. auf Erteilung eventueller Änderungsnachweise mit Ablauf des 31. Dezember 2028. Bis zu diesem Zeitpunkt muss der Arbeitgeber in der Lage sein, einen Nachweis über alle wesentlichen Arbeitsbedingungen innerhalb von sieben Tagen bzw. einem Monat (je nach Regelungsgegenstand) zu erbringen, und zwar für den gesamten Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. September 2025.

4.3 Sonderfall – Wirtschaftsbereiche des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG

Bei Arbeitgebern, die in den Wirtschaftsbereichen des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG tätig sind, gelten Sonderregelungen. So ist der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen für Beschäftigungsverhältnisse in diesen Bereichen nach dem Gesetz zwingend in **Schriftform** vorzunehmen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG). Die unter Pkt. 4.2 genannten **Formerleichterungen** gelten hier nicht. Dies betrifft u.a. das Baugewerbe und das Gebäudereinigungsgewerbe. Eine **Nachweiserbringung und -übermittlung in Textform** sowie in **elektronischer Form** ist in diesen Wirtschaftsbereichen somit **unzulässig**.

5. Wann müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen nachgewiesen werden?

Weiterhin ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses **fristgerecht** mitzuteilen (vgl. § 2 Abs. 1

NachwG). Die Fristen, innerhalb derer die Information zu erfolgen hat, richten sich zum einen nach den jeweiligen Vertragsbedingungen. Zum anderen ist das Einstellungsdatum des Arbeitnehmers relevant. Das Gesetz unterscheidet hier zwischen Arbeitnehmern, die bei dem Arbeitgeber seit dem 1. August 2022 neu eingestellt wurden bzw. werden und solchen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor diesem Datum bestand (sog. „Alt-Arbeitnehmer“).

5.1 Welche Nachweisfristen sind bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses ab dem 1. August 2022 einzuhalten?

Bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses ab dem 1. August 2022 hat der Arbeitgeber die Niederschrift über die Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1, 7 und 8 NachwG spätestens am **ersten Tag** der Arbeitsleistung abzufassen. Die Angaben gemäß § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 2 bis 6, 9 und 10 NachwG sind spätestens am **siebten Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses niederzulegen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 9 NachwG). Für die übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 11 bis 15 NachwG gilt eine Frist von **einem Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Über diese Angaben ist zu informieren	Frist
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Name und Anschrift der Vertragsparteien (Nr. 1) ▪ Angaben zum Arbeitsentgelt (Nr. 7) ▪ Angaben zur Arbeitszeit (Nr. 8) 	Spätestens am ersten Arbeitstag
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2) ▪ Dauer des Arbeitsverhältnisses/Befristung (Nr. 3) ▪ Arbeitsort (Nr. 4) ▪ Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5) ▪ Probezeit (Nr. 6) ▪ Arbeit auf Abruf (Nr. 9) ▪ Überstunden (Nr. 10) 	Spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erholungsurlaub (Nr. 11) ▪ Fortbildung (Nr. 12) ▪ Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13) ▪ Kündigung (Nr. 14) ▪ Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15) 	Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

Hinweis

Bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022 gilt es, drei unterschiedliche Fristen zu beachten. Eine Aufteilung der einzelnen Informationen auf die jeweiligen Zeitabschnitte dürfte sich in der betrieblichen Praxis jedoch als wenig sinnvoll erweisen. Empfehlenswert wäre es vielmehr, dem Arbeitnehmer alle nach dem Nachweisgesetz erforderlichen

Angaben bereits vor Arbeitsbeginn (i.d.R. in einem entsprechenden Arbeitsvertrag) zur Verfügung zu stellen.

5.2 Welche Nachweispflichten gelten bei Arbeitsverhältnissen, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben?

Arbeitgeber sind grundsätzlich **nicht verpflichtet**, „Alt-Arbeitnehmern“ einen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses **nachzuweisen**. Etwas anderes gilt nur, wenn der **Arbeitnehmer** den Arbeitgeber ausdrücklich dazu **auffordert** (§ 5 NachwG). In diesem Fall hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens am **siebten Tag**, nachdem ihm die Aufforderung zugegangen ist, die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG ist spätestens **einen Monat** nach Zugang der Aufforderung zu überreichen.

Über diese Angaben ist zu informieren	Frist
<ul style="list-style-type: none">Name und Anschrift der Vertragsparteien (Nr. 1)Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3)Arbeitsort (Nr. 4)Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)Probezeit (Nr. 6)Angaben zum Arbeitsentgelt (Nr. 7)Angaben zur Arbeitszeit (Nr. 8)Arbeit auf Abruf (Nr. 9)Überstunden (Nr. 10)	Spätestens am siebten Kalendertag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none">Erholungsurlaub (Nr. 11)Fortbildung (Nr. 12)Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)Kündigung (Nr. 14)Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)	Spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber

6. Wann kann ein Nachweis entbehrlich sein?

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum erneuten Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen kann unter bestimmten Voraussetzungen entbehrlich sein. Dies ist möglich, wenn dem Arbeitnehmer bereits ein **schriftlicher Arbeitsvertrag** ausgehändigt bzw. ein **Arbeitsvertrag in Textform** nach den Formvorschriften des Nachweisgesetzes übermittelt wurde und die jeweiligen Nachweise die nach dem **Nachweisgesetz erforderlichen Angaben** bereits enthalten (vgl. § 2 Abs. 5 NachwG).

Hinweis

Bei Arbeitsverhältnissen in **Wirtschaftsbereichen des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG** muss dabei das **Schriftformerfordernis** eingehalten worden sein (vgl. oben Pkt. 4.3).

7. Was gilt, wenn sich die wesentlichen Vertragsbedingungen ändern?

Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer bereits an dem **Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich** oder – soweit zulässig – in **Textform** mitzuteilen (vgl. § 3 Abs. 1 NachwG). Erfüllt der Arbeitgeber diese Verpflichtung in Textform, befreit ihn dies nicht zwingend von einem schriftlichen Nachweis. Verlangt der Arbeitnehmer einen Nachweis über die Änderungen in Schriftform, hat der Arbeitgeber diesen **unverzüglich** und unter **Angabe des Geltungsbeginns der wesentlichen Vertragsbedingungen** zu erstellen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber der Nachweiserbringung über eine Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung überhaupt nicht nachgekommen ist (vgl. § 3 Abs. 1 S. 2 NachwG).

Über eine Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten, besteht keine Nachweispflicht (vgl. § 3 Abs. 1 S. 3 NachwG).

Hinweis

Arbeitgeber aus den **Wirtschaftsbereichen des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG** müssen dem betreffenden Arbeitnehmer Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses zwingend in **schriftlicher Form** mitteilen. Die **Textform** ist hier **unzulässig**.

8. Kann der Arbeitgeber von den Vorgaben des Nachweisgesetzes abweichen?

Von den Vorschriften des Nachweisgesetzes kann **nicht zuungunsten** des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mit der Abweichung einverstanden wäre.

9. Welche Folgen hat die Nichtbeachtung des Nachweisgesetzes?

9.1 Erfüllungsanspruch

Dem Arbeitnehmer steht gegenüber seinem Arbeitgeber ein Erfüllungsanspruch auf Nachweis der wesentlichen (noch nicht mitgeteilten) Vertragsbedingungen einschließlich deren Änderungen zu (vgl. §§ 2, 3 und 5 NachwG).

9.2 Ordnungswidrigkeit

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Vorgaben des Nachweisgesetzes, stellt dies eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar (§ 4 NachwG). Dies ist beispielsweise der Fall, wenn er dem Arbeitnehmer den Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen oder deren Änderungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt. Verstöße können mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 Hbs. 1 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (kurz: OWiG) die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden.

9.3 Schadensersatz

Die Verletzung der Nachweispflicht kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nach §§ 286, 284, 249 BGB führen.

10. Zusatzangaben in Sonderfällen

10.1 Zusatzangaben bei Auslandstätigkeit

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung **länger als vier aufeinander folgenden Wochen im Ausland** zu erbringen, hat die Niederschrift zusätzlich zu den Regelungsgegenständen nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 15 NachwG (vgl. oben Pkt. 3.) weitere Mindestangaben zu enthalten, die er dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise auszuhändigen hat. Die gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 NachwG erforderlichen Angaben umfassen

- **Einsatzland (Nr. 1):** Land oder Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,
- **Währung (Nr. 2):** Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
- **Entsendemodalitäten (Nr. 3):** sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und Regelungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
- **Rückkehrmodalitäten (Nr. 4):** Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

Unterfällt der Auslandsaufenthalt dem **Geltungsbereich der europäischen Entsende-richtlinie**, hat die Niederschrift zudem folgende Angaben zu enthalten (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 und 2 NachwG):

- **Entlohnung (Nr. 1):** Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaates, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat,
- **Hinweis auf die einzige nationale Website (Nr. 2):** Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedstaat nach Art. 5 Abs. 2 IMI-Verordnung betreibt (Hinweis: Diese existiert noch nicht in allen Mitgliedstaaten).

10.2 Zusatzangaben im Berufsausbildungsverhältnis

Mit der Neufassung des Nachweisgesetzes zum 1. August 2022 waren auch Neuregelungen für die Ausgestaltung von Berufsausbildungsverträgen verbunden. Danach hatten Ausbildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung, gemäß § 11 Abs. 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz (kurz: BBiG) einen erweiterten Katalog wesentlicher Vertragsinhalte **schriftlich** niederzulegen.

Jedenfalls das **Schriftformerfordernis** ist mit Wirkung zum 1. August 2024 durch das **Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz weggefallen** und durch die Möglichkeit zur Abfassung der wesentlichen Ausbildungsvertragsinhalte in **Textform** abgelöst worden. Entsprechend gibt die Regelung des § 11 Abs. 1 S. 1 BBiG vor, dass Ausbildende die **wesentlichen Vertragsinhalte** in **Textform** abfassen können. Die Vertragsabfassung hat **unverzüglich** nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, **spätestens vor Beginn** der Berufsausbildung zu erfolgen und ist – ebenso **unverzüglich** – dem Empfänger (Auszubildenden und deren gesetzlicher Vertreter) **auszuhändigen** oder zu **übermitteln**. Bei einer elektronischen Abfassung des Vertragstexts ist dieser derart zu übermitteln, dass der Empfänger (Auszubildender und dessen gesetzlicher Vertreter) diesen **abspeichern** und **ausdrucken** kann (vgl. § 11 Abs. 2 S. 1 und 2 BBiG). Gleiches gilt für eine **Vertragsänderung** wie beispielsweise einer Ausbildungszeitverlängerung (vgl. § 11 Abs. 3 BBiG).

Zu den **wesentlichen Vertragsinhalten**, die gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 BBiG in **Textform** mindestens in den Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen sind, gehören:

- **Vertragsparteien (Nr. 1):** Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,
- **Art und Gliederung der Berufsausbildung (Nr. 2):** Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- **Beginn und Dauer der Berufsausbildung (Nr. 3),**
- **Ausbildungsstätte (Nr. 4):** Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit (Nr. 5),**
- **Dauer der Probezeit (Nr. 6),**
- **Ausbildungsvergütung (Nr. 7):** Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammengesetzt ist,
- **Überstunden (Nr. 8):** Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
- **Dauer des Urlaubs (Nr. 9),**
- **Kündigung (Nr. 10):** Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

- **Kollektivverträge (Nr. 11):** Hinweis in allgemeiner Form auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
- **Ausbildungsnachweis (Nr. 12):** Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 S. 2 Nr. 7 BBiG.

Ausbildende müssen den **Empfang** der Vertragsabfassung durch den Empfänger **nachzuweisen**. Die Vertragsabfassung und den Empfangsnachweis haben sie bis zu drei Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis endete, **aufzubewahren** (vgl. § 11 Abs. 2 S. 3 und 4 BBiG).

11. Handlungshilfen für die Praxis

Es wäre empfehlenswert, die im Betrieb für Neueinstellungen zum Einsatz kommenden Vertragsmuster an die Anforderungen des Nachweisgesetzes anzupassen. Ebenso gilt es, für den Arbeitnehmer, der bereits vor dem 1. August 2022 beim Arbeitgeber beschäftigt war (sog. „Alt-Arbeitnehmer“), bei entsprechender Aufforderung einen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen anzufertigen.

11.1 Checkliste für das weitere Vorgehen

- Bei **Neueinstellungen**:
 - Überprüfung der bestehenden Arbeitsvertragsmuster für Neueinstellungen anhand der Anforderungen des Nachweisgesetzes
 - Erforderlichenfalls Überarbeitung der Musterverträge
- Bei „**Alt-Arbeitnehmern**“, die den Arbeitgeber zur Nachweiserbringung aufgefordert haben:
 - Erarbeitung eines individuellen Unterrichtungsschreibens/Nachweises durch den Arbeitgeber mit Aufnahme der wesentlichen Arbeitsbedingungen, über die der Arbeitnehmer bisher noch nicht informiert wurde

Aus **Beweisgründen** ist es ratsam, sich den Erhalt des Nachweises durch den jeweiligen Arbeitnehmer bestätigen zu lassen und die Bestätigung aufzubewahren (vgl. dazu auch Pkt. 3.).

11.2 Checkliste der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 15 NachwG

Die Checkliste dient der Kontrolle, ob der beim Arbeitgeber verwendete Musterarbeitsvertrag die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 15 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 15 NachwG umfasst bzw. ob der „Alt-Arbeitnehmer“ nach dem Nachweisgesetz bereits ausreichend informiert wurde:

- Vertragsparteien (Nr. 1)
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)
- Dauer des Arbeitsverhältnisses/Befristung (Nr. 3)
- Arbeitsort (Nr. 4)

- Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)
- Probezeit (Nr. 6)
- Arbeitsentgelt (Nr. 7)
- Arbeitszeit und vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, Schichtarbeit (Nr. 8)
- Ggf. Vereinbarung zu Arbeit auf Abruf (Nr. 9)
- Überstunden (Nr. 10)
- Erholungsurlaub (Nr. 11)
- Fortbildung (Nr. 12)
- Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)
- Kündigung (Nr. 14)
- Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)

Dieses Merkblatt ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Merkblatt ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen, Fachverbände und Handwerkskammern.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de