

**FAQ und Hinweise:
Umsetzungsgesetz zur Arbeitsbedingungenrichtlinie – Änderungen im Nachweisgesetz**

1. Wie können Arbeitgeber der Nachweispflicht nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) nachkommen?

Für Arbeitsverhältnisse, die am 1. August 2022 oder später beginnen, sollten die Neuerungen aus § 2 Abs. 1 NachwG als Klauseln in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Alternativ oder ergänzend (z. B. für den Fall, dass der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen wird oder man den Arbeitsvertrag nicht überlasten will), ist es möglich, ein zusätzliches Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG schriftlich an den Arbeitnehmer auszuhändigen. Dieses Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG kann später auch einfacher – im Gegensatz zum Arbeitsvertrag – ergänzt oder geändert werden.

2. Ab wann gelten die Neuregelungen u.a. im Nachweisgesetz?

Die Neuregelungen u.a. im Nachweisgesetz gelten ab 1. August 2022. Bei Arbeitsverträgen, die zwar vorher (z. B. im Juli 2022) abgeschlossen werden und der Arbeitsbeginn im August 2022 sein soll, müssen daher die Neuerungen aus § 2 Abs. 1 NachwG im Arbeitsvertrag enthalten sein oder dem Arbeitnehmer muss zumindest am 1. Arbeitstag im August 2022 zusätzlich ein schriftliches Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 NachwG übergeben werden.

3. Was ist bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. August 2022 abgeschlossen wurden bzgl. der Nachweispflichten zu beachten?

Hat das Arbeitsverhältnis am 1. August 2022 bereits bestanden, so entsteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Nachweis der in § 2 Abs. 1 NachwG genannten wesentlichen Vertragsbedingungen auf ein entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift in Schriftform nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen (vgl. § 5 NachwG).

4. Für wen gilt das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitgeber die Arbeitnehmer beschäftigen. Die Niederschrift muss also bei allen Arbeitnehmern, ob in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst erfolgen. Auch Praktikanten können vom Nachweisgesetz erfasst sein (vgl. § 22 Abs. 1 MiLoG und § 2 Abs. 1a NachwG). Bei Praktikanten muss man zwischen Praktikanten nach § 2 Abs. 1a NachwG mit den dort genannten besonderen Nachweispflichten und Praktikanten nach § 1 NachwG iVm. § 22 MiLoG unterscheiden. Für diese gelten die Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG. Die bisherige Privilegierung von Aushilfen (Arbeitsverhältnisse unter einem Monat) wurde gestrichen, sodass auch diese von den Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG erfasst sind.

Hinweis zu Ausbildungsverträgen: Die wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem NachwG gelten nicht für Auszubildende. Hier gilt § 11 BBiG, welcher ebenfalls geändert wurde. Bei Auszubildenden muss der wesentliche Inhalt des Ausbildungsvertrages nach § 11 Abs. 2 S. 2 BBiG schriftlich niedergelegt werden. Die elektronische Form ist – wie im NachwG – ausgeschlossen (vgl. § 11 Abs. 1 S. 1 BBiG). Verstöße gegen § 11 Abs. 1 BBiG können mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

5. *Es gelten unterschiedliche Aushändigungsfristen (erster Tag der Arbeitsleistung, siebter Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, ein Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses). Wie sollte man damit umgehen?*

Um unnötige Fehler und in der Folge ein Bußgeld nach § 4 NachwG zu verhindern, bietet es sich an, dass die Nachweispflichten bzgl. der wesentlichen Vertragsbedingungen alle am ersten Tag der Arbeitsleistung entweder durch den schriftlichen Arbeitsvertrag oder in einem schriftlichen Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG an den Arbeitnehmer übergeben werden.

6. *Muss der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen gem. § 2 Abs. 1 NachwG weiterhin zwingend schriftlich erfolgen?*

Der Gesetzgeber hat mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie die Förderung der Digitalisierung leider verpasst, weshalb weiterhin die Schriftform nach § 126 BGB für die wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG gilt. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form oder in Textform ist nach § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG ausgeschlossen, d.h. ein Nachweis durch qualifizierte elektronische Signatur gem. § 126a BGB bzw. Textform gem. § 126b BGB scheidet aus.

7. *Können die Nachweispflichten gem. § 2 Abs. 1 NachwG weiterhin durch Verweis auf Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen (gem. § 2 Abs. 4 NachwG) -zumindest teilweise- erfüllt werden?*

Es besteht auch weiterhin die Möglichkeit den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG -teilweise- durch Verweis auf die auf Arbeitsverhältnis anwendbaren einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu ersetzen (vgl. § 2 Abs. 4 NachwG). Dies ist möglich bei Angaben zur

- Dauer der Probezeit (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 NachwG),
- Entlohnung (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG),
- vereinbarten Arbeitszeit, Ruhepausen/Ruhezeiten, Schichtsysteme (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG),
- Anordnung von Überstunden (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG),
- Urlaubsdauer (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 11 NachwG),
- Fortbildungsanspruch (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG),
- Betrieblichen Altersversorgung (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG),
- Kündigungsmodalitäten (gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG).

8. Welche Änderungen müssen in den Arbeitsvertragsmustern oder im Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG aufgrund der Neuerungen im Nachweisgesetz aufgenommen werden?

In § 2 Abs. 1 S. 2 Nachweisgesetz haben sich folgende Änderungen bzw. Neuerungen ergeben:

➤ **Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 NachwG)**

Die Nachweisregelungen im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverhältnissen wurden dahingehend ergänzt, dass **das Enddatum oder** die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses nachgewiesen werden muss. Die Angabe kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung bzw. eines konkreten Enddatums erfolgen.

➤ **Arbeitsort (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG)**

Die bisherige Regelung des § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG, wurde erweitert, dass jetzt zusätzlich mitgeteilt werden muss, wenn der Arbeitnehmer seinen **Arbeitsort frei wählen** kann.

➤ **Probezeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 NachwG)**

Neu aufgenommen wurde die Verpflichtung, den Arbeitnehmer auch über die **Dauer der Probezeit** zu unterrichten, **sofern** eine solche **vereinbart** wurde. Die Angaben zur Dauer der Probezeit können gem. § 2 Abs. 4 NachwG auch durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden.

➤ **Überstundenvergütung, Entgeltbestandteile, Art der Auszahlung der Vergütung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG)**

Neben der Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgeltes, der Zulagen und Zuschläge sowie Prämien und Sonderzahlungen, sind nunmehr auch die **Vergütung von Überstunden** dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Weiter sieht § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG vor, dass die einzelnen Bestandteile des Arbeitsentgeltes **getrennt anzugeben** und die **Art der Auszahlung** auszuweisen sind.

➤ **Ruhepausen, Ruhezeiten und Informationen zur Schichtarbeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG)**

Die neue Nummer 8 regelt neben den vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten auch Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit und dem Schichtsystem dem Schichtrhythmus und den Voraussetzungen zur Schichtänderung.

Ruhepausen und Ruhezeiten müssen nur genannt werden, wenn diese auch vereinbart wurden. Soweit z.B. Schichtarbeit vereinbart ist, müssen die Informationen auf das geltende Schichtsystem (z.B. Früh- und Spätschicht, Drei- oder Mehr-Schichtsystem) den Schichtrhythmus (z.B. vorwärts rollierende Schichtblöcke) in das Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen bzw. den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Bezüglich der Schichtarbeit und der Arbeitszeit bietet sich ein – möglicher – Verweis auf eine Betriebsvereinbarung an. Bei den Ruhepausen hängt es davon ab, wie bzw. nach welchen Vorgaben diese tatsächlich stattfinden sollen („vereinbarte“ Ruhepausen). Hier sollte mit ein oder zwei Sätzen ausgeführt werden, wie dies konkret im Unternehmen gehandhabt wird.

➤ **Arbeit auf Abruf (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 NachwG)**

Der Arbeitgeber hat über zwingende Angaben zur Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG zu informieren und folgende Angaben zu machen:

- die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine **Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall** zu erbringen hat,

- die **Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden**,
- den **Zeitraumen**, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist -bestimmt durch Referenztage und -stunden- und
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der **Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen** hat.

➤ **Anordnung von Überstunden (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG)**

Um das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht unnötig einzuschränken, bietet sich ein Hinweis auf § 106 GewO an, soweit dies die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden betrifft.

➤ **vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG)**

Sofern zwischen den Vertragsparteien vereinbart, ist der Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung im Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG oder im Arbeitsvertrag aufzunehmen. Besteht ein solcher Fortbildungsanspruch aus individual- oder kollektivrechtlichen Regelungen oder aus dem Gesetz, so ist darauf hinzuweisen.

➤ **Betriebliche Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG)**

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, so hat er mindestens den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers zu nennen. Die Verpflichtung besteht nicht, wenn bereits der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. Bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen ergibt sich diese Verpflichtung aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung.

➤ **Kündigungsmodalitäten (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG)**

Der Wortlaut von § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG bzgl. der bei einer Kündigung „einzuhaltende Verfahren“ ist sehr unbestimmt. Der Arbeitgeber kommt auch nach der Gesetzesbegründung seiner Nachweispflicht nach, wenn er dem Arbeitnehmer das Schriftformerfordernis der Kündigung, die Kündigungsfristen und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage mitteilt.

➤ **Anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 15 NachwG)**

Die Verpflichtung zu einem in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bleibt unverändert. Ergänzt wurde die Regelung dahingehend, dass bei kirchlichen Arbeitgebern ggf. auch die dort geltenden Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, aufgenommen wurde.

9. Was ist bei Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis zu beachten?

Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sind dem Arbeitnehmer gem. § 3 NachwG spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam werden soll, schriftlich mitzuteilen. Auch hier bleibt der Nachweis in elektronischer Form ausgeschlossen (vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG).

§ 3 NachwG greift hingegen nicht bei Änderungen der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden gesetzlichen Regelungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bzw. der paritätisch besetzten Kommissionen kirchlicher Arbeitgeber (vgl. § 3 S. 2 NachwG).

Hinweis zur Entgeltumwandlung:

Zwischenzeitlich liegt ein Schreiben des BMAS an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung vom 7. Juli 2022 vor. Das BMAS gibt damit seine Einschätzung zum Schriftformerfordernis für den Bereich der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ab. Demnach verpflichtet das Nachweisgesetz den Arbeitgeber, seine Beschäftigten schriftlich über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu informieren, dazu zählt auch „die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts“. Das NachwG ist nach Auffassung des BMAS auf Betriebsrentenvereinbarungen in der Form der Entgeltumwandlung nicht anwendbar. Gerade bei Änderungen im Bereich der Entgeltumwandlung hätte die Schriftform zu einem hohen bürokratischen Aufwand geführt, da Entgeltumwandlungsbeträge häufig -teilweise monatlich- geändert werden. Die Einschätzung des Ministeriums kann daher ein Beitrag zu einer erleichterten Anwendung der gesetzlichen Regelungen darstellen.

10. Welche Rechtsfolgen drohen bei Verstößen gegen die Nachweispflichten in § 2 Abs. 1 NachwG?

Es drohen zukünftig Bußgelder von bis zu 2.000 Euro gem. § 4 NachwG. Ordnungswidrig handelt, wer die notwendigen Nachweise und Niederschriften der §§ 2 und 3 NachwG nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt.