

Recht

Nachweispflichten zum Arbeitsvertrag

vbw

Info Recht
Stand: Dezember 2024

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Formale Nachweispflichten zum Arbeitsvertrag rechtssicher erfüllen

Seit 1995 gibt es das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, das sogenannte Nachweisgesetz. Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern danach in schriftlicher Form einen Katalog an Informationen über die einschlägigen Arbeitsbedingungen zukommen lassen. Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union sind eine Reihe weiterer nachweispflichtiger Gegenstände hinzugekommen. Außerdem droht nun bei Verstößen ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 Euro. Nach massiver Kritik der Wirtschaft, auch von uns als Stimme der Arbeitgeber, hat die Ampelkoalition nachgebessert. Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz vom 23. Oktober 2024 ist nun zumindest die Textform für die Nachweispflicht zugelassen. Endlich wird es ab 01. Januar 2025 möglich sein, die Nachweise durch elektronische Kommunikation zu erfüllen.

In unserer Broschüre zeigen wir den Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes auf, klären Zweifelsfragen zur Auslegung der alten und neuen Regelungen und helfen mit praktischen Tipps, die Anforderungen rechtssicher zu erfüllen.

Bertram Brossardt
04. Dezember 2024

Inhalt

1	Anwendungsbereich der Nachweispflichten	1
1.1	Zeitlich	1
1.2	Neue Arbeitsverhältnisse ab 01. August 2022	1
1.3	Keine Übergangsvorschrift für Anpassungen zum 01. Januar 2025	2
1.4	Persönlich	2
2	Formerfordernisse der Nachweislegung	4
2.1	Textform nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG	4
2.2	Textform des Arbeitsvertrages	6
2.3	Recht des Arbeitnehmers auf Schriftform	7
2.4	Keine Textformoption für bestimmte Wirtschaftsbereiche	8
2.5	Schriftform und ihre praktische Umsetzung	9
2.5.1	Schriftform gemäß § 126 BGB, Unterschrift	9
2.5.2	Arbeitgeber als Erklärender, Vollmacht und Vertretung	9
2.5.3	Übermittlung, Empfangsbestätigung, elektronische Aktenführung	10
2.6	Separate Niederlegung (Side Letter) oder Angabe im Arbeitsvertrag	11
3	Nachzuweisende Arbeitsbedingungen	13
3.1	Katalog nach § 2 Abs. 1 NachwG für Arbeitnehmer	13
3.1.1	Name und Anschrift der Vertragsparteien	13
3.1.2	Beginn des Arbeitsverhältnisses	13
3.1.3	Ende von befristeten Arbeitsverhältnissen	13
3.1.4	Arbeitsort	14
3.1.5	Tätigkeitsbeschreibung	14
3.1.6	Probezeitdauer	15
3.1.7	Arbeitsentgelt	15
3.1.8	Arbeitszeit, Ruhepausen, Schichtarbeit	21
3.1.9	Arbeit auf Abruf	22
3.1.10	Anordnung von Überstunden	23
3.1.11	Urlaub	23
3.1.12	Fortbildung	24
3.1.13	Träger der betrieblichen Altersversorgung	25
3.1.14	Kündigungsverfahren	25
3.1.15	Hinweis auf kollektivvertragliche Regelungen	26

3.1.16	Ungenannte wesentliche Arbeitsbedingungen, insb. Ausschlussfrist	27
3.2	Verweisbarkeit durch Einzelverweise auf Kollektivregelungen	28
3.3	Nachweisfristen	30
3.4	Änderung der Arbeitsbedingungen	31
3.4.1	Nachweispflichtigkeit	31
3.4.2	Keine Nachweispflicht bei bloßer Anwendung der Arbeitsbedingung	32
4	Praktikanten	34
5	Auszubildende	36
5.1	Anwendungsbereich, Vorrang des BBiG gegenüber NachwG	36
5.2	Katalog an nachzuweisenden Ausbildungsbedingungen	36
5.3	Form der Vertragsabfassung und Umsetzung des Nachweises	37
5.4	Änderungen des Berufsausbildungsvertrages	38
5.5	Keine Übergangsfrist für Alt-Ausbildungsverhältnisse	38
6	Auslandseinsätze und Entsendungen	39
6.1	Auslandseinsätze über vier Wochen allgemein	39
6.1.1	Anwendungsbereich, Grundkatalog, Formerfordernis	39
6.1.2	Ergänzungsschreiben statt Vollnachweis, Bestandsarbeitsverhältnisse	40
6.1.3	Dokumentzusammenfassung und Verweise	40
6.2	Entsendungen im Sinne der Entsenderichtlinie	41
7	Durchsetzungsfragen	43
7.1	Bußgeldbewehrung	43
7.2	Behördliche Kontrolle	44
7.3	Privatrechtliche Folgen von Verstößen – Beweiserleichterungen	45
	Anhang	46
	Ansprechpartner/Impressum	62

1 Anwendungsbereich der Nachweispflichten

Kaum Übergangsregelungen, keine Ausnahme für Kurzzeitbeschäftigte

1.1 Zeitlich

Das Nachweisgesetz (NachwG) gilt seit 1995. Es wurde geändert im Zuge der 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 (Arbeitsbedingungen-Richtlinie) durch Bundesgesetz vom 20. Juli 2022, BGBl. I 1174. Diese Fassung galt ab 01. August 2022. Mit Gesetz vom 23. Oktober 2024 (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz), BGBl. I Nr. 323 wurden punktuelle Änderungen eingefügt, die ab 01. Januar 2025 in Kraft treten. Die jüngsten Änderungen bestehen hauptsächlich darin, dass anstelle der bisher vorgesehenen strengen Schriftform die Textform zulässig wird. Siehe dazu unter 1.3 und 2 sowie passim.

Hinweis

Wir gehen in dieser Broschüre von der Gesetzeslage aus, die ab 01. Januar 2025 gilt. Insbesondere richten sich alle Gesetzeszitate nach der neuen Fassung.

1.2 Neue Arbeitsverhältnisse ab 01. August 2022

Für Arbeitsverhältnisse mit Beginn ab dem 01. August 2022 sind die Nachweispflichten nach der neuen Gesetzesfassung ab 01. August 2022 maßgeblich. Der Arbeitgeber muss unaufgefordert die neuen Nachweispflichten erfüllen.

Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01. August 2022 bestanden hat, können die Rechtsprechungsgrundsätze zum Beginn der Wartezeit nach § 1 KSchG übertragen werden. Entscheidend ist danach der vereinbarte Arbeitsbeginn. Wenn also als Arbeitsbeginn ein Tag vor dem 01. August 2022 vorgesehen ist, gilt das Arbeitsverhältnis als Bestandsarbeitsverhältnis, auch wenn der Arbeitnehmer z. B. durch anfängliche Krankheit erst später tatsächlich zur Arbeit antritt. Der Arbeitsvertrag kann aber umgekehrt nicht zur Umgehung der neuen Nachweispflichten rückdatiert werden, wenn der tatsächlich beabsichtigte Arbeitsbeginn erst ab dem 01. August 2022 war.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 01. August 2022 bestanden haben, müssen die neuen Nachweispflichten nur auf Verlangen des Arbeitnehmers erfüllt werden, § 5 S. 1 NachwG. Das Verlangen des Arbeitnehmers ist an keine besondere Form gebunden, das heißt es kann auch mündlich oder textlich (z. B. per E-Mail) erklärt werden. Der Arbeitgeber hat dann innerhalb von sieben Tagen die Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 10

NachwG zu übermitteln, und innerhalb von einem Monat seit der Aufforderung die Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 11 bis 15 NachwG.

1.3 Keine Übergangsvorschrift für Anpassungen zum 01. Januar 2025

Die punktuellen Anpassungen des NachwG zum 01. Januar 2025 enthalten keine weitere Übergangsvorschrift sondern nur eine redaktionelle Anpassung des § 5 NachwG. Das bedeutet, die nun mögliche Textform kann für alle Nachweispflichten eingesetzt werden:

- In neuen Arbeitsverhältnissen ab 01. Januar 2025 kann Textform verwendet werden.
- Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen (§ 3 NachwG) bei Bestandsarbeitsverhältnissen, für die ursprünglich noch die strenge Schriftform galt, können nun in Textform mitgeteilt werden. Vgl. unten 3.4.
- Wurde bislang gesetzeswidrig nichts mitgeteilt oder in der falschen Form (z. B. nur elektronisch), können die Vertragsbedingungen nun rechtmäßig nachträglich in Textform mitgeteilt werden. Es ist zu empfehlen, die Übermittlung ab 2025 auf jeden Fall nachzuholen, wenn vorher in einer damals falschen Form mitgeteilt wurde, die erst nach der Neufassung gesetzeskonform wäre. Denn eine Heilung des vorherigen Verstoßes ist nicht vorgesehen, sodass so lange ein bußgeldwürdiger Sachverhalt nach § 4 NachwG verbleibt, wie der Nachweis nicht in der (jetzt) richtigen Form erbracht wird.

Weiterhin gilt, dass in Bestandsarbeitsverhältnissen, die vor dem 01. August 2022 abgeschlossen wurden, die Arbeitsbedingungen nur auf Aufforderung des Arbeitnehmers nachzuweisen sind, § 5 NachwG. Entgegen dem irreführenden Wortlaut („Niederschrift ... auszuhändigen“) können die Arbeitsbedingungen dabei ab 2025 auch in Textform übermittelt werden. § 5 NachwG verweist nämlich auf § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG, und in § 2 Abs. 1 S. 2 wird die Möglichkeit eröffnet, diese „Niederschrift“ i. S. d. § 2 Abs. 1 S. 1, 7 NachwG in Textform abzufassen und elektronisch zu übermitteln.

Für alle Übermittlungen in Textform ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer stets eine schriftliche Ausfertigung verlangen kann, § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG. Siehe dazu unten 2.3.

1.4 Persönlich

Das NachwG gilt wie bisher für alle Arbeitnehmer sowie für solche Praktikanten, die gemäß § 22 Mindestlohngesetz (MiLoG) als Arbeitnehmer gelten. Das sind grob gesagt alle Praktikanten, die nicht zur Vorbereitung auf eine förmliche Berufsausbildung, ein Studium oder eine geförderte Einstiegsqualifizierung (§ 54a Sozialgesetzbuch III) oder studienbegleitend ein Praktikum absolvieren. Details siehe § 22 MiLoG. Für die danach vom NachwG umfassten „Arbeitnehmerpraktikanten“ gelten sowohl der Nachweiskatalog nach § 2 Abs. 1 NachwG als auch der zusätzliche Nachweiskatalog nach gemäß § 2 Abs. 1a NachwG. Für Praktikanten, die nicht gemäß § 22 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, gilt nur der Nachweiskatalog nach § 2 Abs. 1a NachwG. Zu Praktikanten siehe noch unten 4.

Anwendungsbereich der Nachweispflichten

Studenten im Rahmen eines dualen Studiums gelten in der Regel nicht als Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG, weil sie einer der Ausnahmen des § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG unterfallen. Gleichzeitig sind sie auch nach allgemeinen Grundsätzen keine Arbeitnehmer. Man kann sie aber wohl als Praktikanten im Sinne der Definition des § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG ansehen, so dass für sie (nur) die Nachweispflichten des § 2 Abs. 1a NachwG gelten. Siehe dazu unten 4.

Neu seit 01. August 2022 ist, dass auch Kurzzeitbeschäftigte mit einem Arbeitsverhältnis von bis zu einem Monat unter das NachwG fallen. Die vorher für diese Beschäftigten bestehende Ausnahme wurde gestrichen, so dass nun auch hinsichtlich z. B. Ferienarbeitern oder Kurzzeitaushilfen die Nachweispflichten zu erfüllen sind.

Für Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gelten eigene, nicht ganz mit dem NachwG übereinstimmende Nachweispflichten, § 11 BBiG. Siehe dazu unten 5.

Hinsichtlich Zeitarbeitern gelten die Nachweispflichten für den Verleiher, nicht für den Entleiher. Nur der Verleiher ist der Arbeitgeber des Zeitarbeiters im Sinne des NachwG. Den Verleiher treffen nach neuer Gesetzeslage seit 01. August 2022 zusätzliche Informationspflichten gemäß § 11 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und den Entleiher treffen eigenständige Informationspflichten nach § 13a AÜG. Die Informationspflichten des AÜG werden in dieser Broschüre nicht näher behandelt.

2 Formerfordernisse der Nachweislegung

Von Schriftform zu Textform zu Schriftform auf Anforderung

Bis 31.12.2024 war vorgeschrieben, eine Niederschrift mit den nachweispflichtigen Angaben in schriftlicher Form auszuhändigen. Die elektronische Form war ausdrücklich ausgeschlossen. Ab 01. Januar 2025 ist grundsätzlich zulässig, die Niederschrift durch Textform zu ersetzen, § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG.

Für die Nachweispflichten gegenüber Auszubildenden nach dem BBiG gelten eigene, nicht ganz mit dem NachwG übereinstimmende Formvorschriften. Siehe dazu unten 5.

2.1 Textform nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG

Nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG kann die Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen „in Textform (§ 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen“.

§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) lautet:

Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das

- 1. es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und*
- 2. geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.*

Die zusätzlichen Bedingungen für die Textform nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG sind teilweise redundant zu den Voraussetzungen des § 126b BGB. Sie sind ins Gesetz gekommen, weil die dem NachwG zugrunde liegende Arbeitsbedingungen-Richtlinie (EU) 2019/1152 sie enthält, und der Gesetzgeber sich nicht die Mühe gemacht hat, das mit § 126b BGB abzugleichen.

Von den Bedingungen des § 126b BGB ist eigentlich nur die des Erklärenden relevant. Nachdem die Pflichten des NachwG den Arbeitgeber treffen, muss auch die Erklärung der nachzuweisenden Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber erfolgen. Er kann sich dabei vertreten lassen. Problematisch wäre, wenn eine nicht für die Zwecke des Nachweisgesetzes bevollmächtigte Person die Erklärung über die nachzuweisenden Arbeitsbedingungen abgibt, beispielsweise beim Einstellen der Arbeitsbedingungen in einem Sharepoint keine separate Mitteilung über den Nachweis erfolgt und somit nur der (nicht bevollmächtigte) IT-Dienstleister die Erklärung abgeben würde.

Letztlich muss aus Empfängersicht ersichtlich sein, dass eine für den Arbeitgeber sprechende Person die Arbeitsbedingungen nachweist und diese Person muss für diesen Zweck – Nachweis der Arbeitsbedingungen – bevollmächtigt sein. Die Vertretungsmacht muss sich aber nicht auf sonstige Personalentscheidungen (Einstellung, Vertragsänderungen, Disziplinarmaßnahmen etc.) erstrecken. Zur praktischen Umsetzung der Stellvertretung siehe auch unten 2.5.2.

Die Textform nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG kann prinzipiell durch alle gängigen elektronischen Übermittlungswege und Dateiformate erfüllt werden. Beispielsweise per E-Mail, Sharepoint im Internet/Intranet, Messenger-Dienst etc. Als Formate bieten sich PDF oder Bilddateien an. Eher unpassend, wenn auch nicht verboten, sind schrankenlos bearbeitbare Formate wie docx. Es ist nicht nötig, die gesetzliche elektronische Form gemäß § 126a BGB zu erfüllen, die eine qualifizierte elektronische Signatur erfordern würde.

Wichtig ist nach alldem:

- Die Niederschrift muss dem Arbeitnehmer übermittelt werden. Das erfordert laut der Gesetzesbegründung eine individuelle Kommunikation; eine allgemeine Bekanntmachung reicht nicht aus (Bundestags-Drucks. 20/13015, S. 120). Wenn also beispielsweise ein Sharepoint im Internet genutzt wird, muss dem Arbeitnehmer zusätzlich eine individuelle Benachrichtigung zugehen, dass und was es abzurufen gibt.
- Die Niederschrift muss als Textdokument für den Arbeitnehmer zugänglich sein (abrufbar und offenbar), muss lesbar, speicherbar und druckbar sein. Zur Zugänglichmachung gehört auch, dass aufseiten des Arbeitnehmers ein elektronischer Übermittlungsweg eröffnet ist (Bundestags-Drucks. 20/13015, S. 120). Wenn ein Arbeitnehmer partout keinen privaten elektronischen Empfang ermöglichen möchte, kann der Arbeitgeber ihn nicht dazu zwingen und muss stattdessen auf die Schriftform zurückgreifen. Es genügt aber schon eine konkludente Eröffnung des elektronischen Zugangswegs durch den Arbeitnehmer, z. B. durch Angabe einer E-Mail-Adresse auf den Bewerbungsunterlagen.
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Das ist besonders wichtig, wenn ein Sharepoint unter Kontrolle des Arbeitgebers verwendet werden soll. Hier ist der Arbeitnehmer anzuhalten, das Dokument tatsächlich herunterzuladen und privat abzuspeichern, so er den Zugriff nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlieren möchte. Es genügt aber die dokumentierte Aufforderung, ein technischer Zwang zur Abgabe eines Empfangsnachweises ist nicht nötig.

Auch wenn die tatsächliche Abgabe des Empfangsnachweises durch den Arbeitnehmer vom Gesetz nicht vorgeschrieben wird, ist dennoch zu empfehlen, als Arbeitgeber den Empfangsnachweis vom Arbeitnehmer auch einzufordern. Denn damit bekommt der Arbeitgeber zugleich einen Beleg über den Zugang der Niederschrift und kann so die ordnungsgemäße Erfüllung der Nachweispflichten darlegen. Wie der Empfangsnachweis technisch gestaltet wird, ist nicht vorgeschrieben. Denkbar ist hier alles Mögliche von Einfordern einer ausdrücklichen Antwort, einer klickbaren E-Mail-Lesebestätigung bis zu einer Click-to-confirm-Lösung im Internet/Intranet. Die Empfangsnachweise müssen nicht für alle Arbeitnehmer einheitlich sein. Der Arbeitnehmer ist qua arbeitsvertraglicher Nebenpflicht nach § 241 Abs. 2 BGB zur Abgabe einer Empfangsbestätigung verpflichtet.

2.2 Textform des Arbeitsvertrages

Arbeitsverträge können unabhängig von den Nachweispflichten des NachwG formfrei geschlossen werden, also z. B. mündlich oder textlich (z. B. E-Mail-Verkehr, auch ohne qualifizierte Signatur). Lediglich der Nachweis der Arbeitsbedingungen muss den Formanforderungen des NachwG genügen. Das NachwG sieht vor, dass dann keine separate Niederschrift der Arbeitsbedingungen übermittelt werden muss, wenn die erforderlichen Angaben in einem Arbeitsvertrag gemacht werden, der seinerseits die Formerfordernisse des NachwG erfüllt. Zur Frage, ob ein separates Schreiben oder eine möglichst umfassende Aufnahme der Arbeitsbedingungen in den Arbeitsvertrag sinnvoller ist, siehe unten 2.6.

Seit 01. Januar 2025 gibt zwei Möglichkeiten, wie ein Arbeitsvertrag die Form für die Nachweispflichten des NachwG wahren kann:

- Der Arbeitsvertrag kann in Schriftform gemäß § 126 BGB geschlossen werden, § 2 Abs. 5 S. 1 NachwG. Beachte, dass es sich anders als bei einem Hinweisschreiben (= einseitige Erklärung des Arbeitgebers) dann um einen gegenseitigen Vertrag handelt, so dass die Unterschriften sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers nötig sind, um die Schriftform zu wahren. Möglich sind auch gleichlautende Urkunden mit Unterschrift jeweils für die Gegenseite, § 126 Abs. 2 BGB. Streitig ist, ob i. R. d. § 2 Abs. 5 S. 1 NachwG die elektronische Form nach § 126a BGB, also mit qualifizierter elektronischer Signatur, zulässig ist. Dafür spricht, dass gemäß § 126 Abs. 3 BGB die schriftliche Form grundsätzlich durch elektronische Form nach § 126a BGB ersetzt werden kann.
- Seit 01. Januar 2025 kann auch ein in Textform geschlossener Arbeitsvertrag die Nachweispflichten erfüllen, § 2 Abs. 5 S. 2 NachwG. Die Anforderungen an die Textform sind dabei dieselben wie bei einem separaten Hinweisschreiben. Streng genommen müsste der Arbeitnehmer danach gesondert aufgefordert werden, eine Empfangsbestätigung zum Erhalt des Vertragsdokuments abzugeben. Pragmatisch kann man als solche Aufforderung aber auch die Bitte an den Bewerber anerkennen, die Annahme des Vertragsangebots zu erklären. Zu weiteren Einzelheiten der Textform siehe oben 2.1.

In jedem Fall ist von diesen Formerfordernissen nur der Nachweis gemäß NachwG betroffen, die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags selbst wird davon nicht berührt.

Hinweis

Für bestimmte Klauseln im Arbeitsvertrag gibt es eigenständige gesetzliche Formerfordernisse. Zu nennen ist vor allem § 14 Abs. 4 TzBfG, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages der Schriftform bedarf. Dazu wiederum bringt das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz mit Wirkung ab 01. Januar 2025 eine Gegen Ausnahme hinsichtlich Befristungen auf die Regelaltersgrenze: Diese bedürfen nur noch der Textform. Siehe § 41 Abs. 2 SGB VI.

2.3 Recht des Arbeitnehmers auf Schriftform

Wurden die Nachweispflichten in Textform erfüllt, kann der Arbeitnehmer dennoch verlangen, einen Nachweis in Schriftform zu erhalten, § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG. Für die Schriftform gelten die unter 2.5 dargestellten Bedingungen, insbesondere ist die elektronische Form ausgeschlossen, § 2 Abs. 1 S. 8 NachwG. Der Arbeitnehmer kann nur einmal einen schriftlichen Nachweis verlangen, nicht mehrmals. Dann ist die Pflicht nach § 2 Abs. 1 S. 1, 8 NachwG erfüllt und der Anspruch verbraucht. Erst wenn sich die Arbeitsbedingungen ändern, § 3 NachwG, und der Arbeitgeber die Änderung nur textlich nachweist, kann der Arbeitnehmer wiederum einen schriftlichen Nachweis der Änderung verlangen, § 3 S. 2 Nr. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG.

Das Verlangen des Arbeitnehmers ist an keine besondere Form gebunden, sondern kann auch mündlich oder textlich, z. B. per E-Mail, geäußert werden. Es muss erkennbar sein, dass der Arbeitnehmer gerade eine schriftliche Ausfertigung wünscht. Nach § 2 Abs. 1 S. 4 NachwG kann der Arbeitnehmer den schriftlichen Nachweis auch verlangen, wenn bisher noch gar kein ordnungsgemäßer Nachweis geleistet wurde.

Der Arbeitgeber muss die Niederschrift dann unverzüglich erteilen. Unverzüglich bedeutet wie sonst im Bürgerlichen Recht „ohne schuldhaftes Zögern“ (§ 121 Abs. 1 S. 1 BGB). Für praktische Zwecke wird man sich an den Fristen des § 5 NachwG orientieren können. Danach sind spätestens am siebten Tag nach der Aufforderung eine Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1–10 NachwG, spätestens einen Monat nach der Aufforderung die übrigen nachweispflichtigen Angaben auszuhändigen. Nachdem aber eine konkrete Frist für § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG nicht festgelegt ist, sollte umgehend nach Eingang der Aufforderung gehandelt werden, um sich keinem Verzögerungsvorwurf auszusetzen.

Die Niederschrift muss „unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen“ erteilt werden, § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG. Der Hinweis selbst muss also nicht zwingend die Schriftform wahren, wenngleich das die Regel sein wird.

Hinweis

Die Gesetzesbegründung hebt beim Recht des Arbeitnehmers auf eine schriftliche Ausfertigung den Beweiswert von schriftlichen Urkunden hervor und meint, der Anspruch könne dem Arbeitnehmer im Streitfall vor Gericht dienen (Bundestags-Drucks. 20/13015, S. 120). Tatsächlich könnte es zur Taktik werden, als Arbeitnehmer zur Vorbereitung einer Klage oder derentwährend eine schriftliche Ausfertigung der Arbeitsbedingungen zu verlangen. Der Arbeitgeber kann dies nur verwehren, wenn er schon eine entsprechende Niederschrift ausgehändigt hat. Das Verlangen nach einer schriftlichen Ausfertigung eignet sich leider gut dazu, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, weil mit der Neuregelung zum 01. Januar 2025 noch ein zusätzlicher Ordnungswidrigkeitstatbestand ins Gesetz gekommen ist, wonach die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Erteilung der Ausfertigung bußgeldbewehrt ist, § 4 Abs. 1 Nr. 2 NachwG. Siehe dazu auch unten 7.1.

Der Anspruch des Arbeitnehmers, eine schriftliche Ausfertigung zu verlangen, verjährt erst drei Jahre nach Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, § 2 Abs. 1 S. 5 NachwG. Vereinbarte Ausschlussfristen können diesbezüglich nichts anderes bewirken, wegen der Unabdingbarkeit der Vorschriften des Nachweisgesetzes, § 6 NachwG. Zu überlegen ist aber, in Auflösungsverträge oder Ausgleichsquittungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Passus einzufügen, wonach der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung einer schriftlichen Ausfertigung nach dem NachwG abgegolten und erledigt ist. Es ist allerdings unsicher, ob eine solche Klausel in jedem Fall rechtlich wirksam ist, eben wegen der Unabdingbarkeit in § 6 NachwG. Die Chancen dafür dürften um so höher sein, je konkreter man in der Klausel auf tatsächlich übergebene Dokumente verweisen kann.

2.4 Keine Textformoption für bestimmte Wirtschaftsbereiche

Die Textformoption ist gesetzlich ausgeschlossen für Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind, § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG. Das sind:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft,
- Prostitutionsgewerbe,
- Wach- und Sicherheitsgewerbe.

In diesen Wirtschaftsbereichen gilt weiterhin strenge Schriftform ohne Ersetzungsmöglichkeit. Das gilt für die initialen Nachweise nach § 2 Abs. 1 NachwG und auch für alle weiteren Nachweise gemäß Nachweisgesetz, insbesondere Auslandseinsatznachweise (§ 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 NachwG), Entsendungsnachweise (§ 2 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 NachwG), Ersetzung des Nachweises durch Übermittlung des Arbeitsvertrags (§ 2 Abs. 5 S. 3 NachwG) und Vertragsänderungen (§ 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, Abs. 2 S. 3 NachwG).

Hinweis

Auch für die besonderen Nachweise bei Praktikanten nach § 2 Abs. 1a NachwG hat der Gesetzgeber keine Textformoption eingeräumt. Es bleibt hier unabhängig von der Branche bei der strengen Schriftform. Mehr zu diesen Nachweisen siehe unter 4.

2.5 Schriftform und ihre praktische Umsetzung

Ist die Textform ausgeschlossen, soll der Nachweis aus sonstigen Gründen von vorneherein in Schriftform erfolgen oder verlangt der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG eine schriftliche Ausfertigung, müssen die gesetzlichen Anforderungen des § 126 BGB beachtet werden. Die elektronische Form mit qualifizierter elektronischer Signatur nach § 126a BGB, die grundsätzlich die Schriftform ersetzen könnte (§ 126 Abs. 3 BGB), ist dann ausdrücklich ausgeschlossen, § 2 Abs. 1 S. 8 NachwG.

2.5.1 Schriftform gemäß § 126 BGB, Unterschrift

Wenn das Dokument mit den Arbeitsbedingungen mehrere Seiten umfasst, muss die Einheit der Urkunde eindeutig sein. Geeignet dazu ist insbesondere die fortlaufende Paginierung oder eine physische Verbindung der Seiten, die nicht ohne Gewaltanwendung gelöst werden kann (geeignet ist eine Heftklammer). Eine handschriftliche Abzeichnung jeder einzelnen Seite mit den Anfangsbuchstaben des Namens (Paraphierung) ist nicht nötig.

Die Urkunde muss mit einem Stift eigenhändig vom Arbeitgeber oder seinem Bevollmächtigten (siehe dazu sogleich) unterschrieben werden („Nassunterschrift“). Erforderlich ist eine Namensunterschrift, die den Aussteller erkennbar macht. Sie muss nicht leserlich sein. Es genügt der Nachname, aber nicht eine bloße Paraphe. Die Unterschrift muss die Urkunde abschließen, das heißt auf der letzten Seite unter dem Text erfolgen. Die Angabe von Datum und Ort der Urkundenerstellung ist optional. Abzuraten ist davon, nur das Anschreiben zu unterschreiben und die Arbeitsbedingungen ohne eigene Unterschrift als Anlage beizufügen. Das genügt nicht der Schriftform.

Hinweis

Es handelt sich bei der Niederlegung der Arbeitsbedingungen i. S. d. § 2 Abs. 1–4 NachwG nicht um einen Vertrag, sondern um eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers, so dass keine Unterschrift des Arbeitnehmers nötig ist.

2.5.2 Arbeitgeber als Erklärender, Vollmacht und Vertretung

Nachweispflichtig ist der Arbeitgeber. Er kann sich aber bei seiner Erklärung vertreten lassen. Die Nachweispflichten nach dem NachwG müssen dabei nicht zwingend von einem organschaftlich oder generell bevollmächtigten Arbeitgebervertreter erfüllt werden (Vorstand, Geschäftsführer, Prokuristen o. ä.). Sondern es kann zum Beispiel sämtlichen Mitarbeitern der Personalabteilung Vollmacht erteilt werden, den Arbeitgeber zur Erfüllung der Nachweispflichten nach dem NachwG zu vertreten. Die Bevollmächtigten können dann die Unterschriften auf den Niederlegungen der Arbeitsbedingungen selbst leisten.

Formulierungsvorschlag

Die folgenden Mitarbeiter werden jeweils einzeln bevollmächtigt, den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Nachweispflichten hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse gemäß Nachweisgesetz, Berufsbildungsgesetz und gegebenenfalls weiterer Gesetze zu vertreten:

- [Name Mitarbeiter 1]
 - [Name Mitarbeiter 2]
 - [Name Mitarbeiter 3]
 - [...]
-

Die Vollmacht bedarf nicht selbst der schriftlichen Form, sondern kann auch mündlich oder textlich erteilt werden. Vollmachtgeber muss eine hinreichend vertretungsbefugte Person sein (Arbeitgeber, Vorstand, Geschäftsführer, Prokurist etc.). Bevollmächtigt werden sollten Einzelpersonen, nicht „die Personalabteilung“ o. ä., weil das zu unbestimmt ist.

Die Vollmacht kann rein intern an die zu Bevollmächtigten erteilt werden und muss den Arbeitnehmern bei Abgabe der Erklärungen nicht mit vorgelegt werden. § 174 S. 1 BGB, wonach bei einseitigen Rechtsgeschäften der Empfänger der Erklärung die Vorlage einer Vollmachtsurkunde verlangen kann, gilt nicht, weil die Nachweise nach dem NachwG reine Wissenserklärungen und keine Rechtsgeschäfte sind.

2.5.3 Übermittlung, Empfangsbestätigung, elektronische Aktenführung

Der Arbeitnehmer muss ein schriftliches Exemplar der Niederlegung erhalten. Ein postalischer Versand ist möglich. Nicht zwingend, aber empfehlenswert ist eine Empfangsbestätigung zum Nachweis, dass der Arbeitnehmer die Niederlegung erhalten hat. Will man auf eine Empfangsbestätigung verzichten, sollte man zumindest den Postausgang der Niederschriften entsprechend dokumentieren. Damit könnte man die Übergabe zumindest soweit nachweisen, dass kein bußgeldbewehrter vorsätzlicher Verstoß gegen das NachwG mehr vorliegt. Der individuellen Behauptung des Arbeitnehmers, er habe den Nachweis nicht erhalten, vgl. dazu unten 7.3, entkommt man aber effektiv besser über eine Empfangsbestätigung.

Dazu kann eine Kopie der Niederlegung mit einem Empfangsvermerk mit Unterschriftsfeld für den Arbeitnehmer versehen werden, die der Arbeitnehmer unterschrieben zurückzureichen hat. Die Empfangsbestätigung unterliegt keinem Schrifterfordernis, so dass auch eine elektronische Empfangsbestätigung gangbar wäre. Denkbar wäre etwa ein E-Mail-Versand mit der Niederlegung im Anhang, in deren Empfangsbestätigung dann aber der Erhalt der gleichlautenden Papierversion bestätigt werden muss. Oder auch eine automatisierte Interneteingabe über einen personalisierten QR-Code oder ähnliches. Der Arbeitnehmer ist aus arbeitsvertraglicher Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, eine Empfangsbestätigung abzugeben.

Der Rücklauf der Empfangsbestätigungen muss nicht auf schriftlichem Weg erfolgen. Der Arbeitgeber muss auch nicht selbst ein schriftliches Exemplar der Niederlegung vorhalten oder archivieren. Die Empfangsbestätigungen sowie die Niederlegungen können eingescannt und elektronisch gespeichert werden.

Die Dokumentation sollte mindestens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gespeichert werden, um die mitgeteilten Arbeitsbedingungen nötigenfalls beweisen zu können. Bei einem Verstoß gegen die Nachweispflichten drohen nämlich weiterhin Beweislastverschärfungen zulasten des Arbeitgebers, wenn sich der Arbeitnehmer darauf beruft, die entsprechenden Angaben nicht erhalten zu haben (siehe dazu noch unten 7.3). Einzelne Angaben, insbesondere zur betrieblichen Altersversorgung, können sogar noch länger bis zum Tod des Arbeitnehmers oder gar dessen Hinterbliebenen aufzubewahren sein.

2.6 Separate Niederlegung (Side Letter) oder Angabe im Arbeitsvertrag

Nach § 2 Abs. 5 NachwG kann auf einen separaten Nachweis der Katalogarbeitsbedingungen verzichtet werden, soweit diese in einem Arbeitsvertrag enthalten sind, der dem Arbeitnehmer übermittelt worden ist.

Ein separates Schreiben ist meistens dennoch erforderlich, weil manche der nachzuweisenden Arbeitsbedingungen sich nicht eignen, in den Arbeitsvertrag aufgenommen zu werden. Auch bei Änderungen der Arbeitsbedingungen wird meist ein separates Schreiben erforderlich sein, zumal bestimmte Änderungen in den Arbeitsbedingungen den Arbeitsvertrag nicht ändern, aber dennoch nachgewiesen werden müssen (z. B. Adressänderung des Arbeitgebers). Die separate Niederlegung wird häufig denglisch als Side Letter bezeichnet.

Die separate Niederlegung und die Angaben im Arbeitsvertrag können sich frei ergänzen, das heißt es muss nicht alles, was im Arbeitsvertrag nachgewiesen ist, zusätzlich in der separaten Niederlegung auftauchen. Umgekehrt ist auch unschädlich, wenn Angaben redundant sowohl im Arbeitsvertrag als auch im separaten Nachweis gemacht werden. Allerdings ist zu empfehlen, anstelle redundanter Angaben im größtmöglichen Umfang auf die im Arbeitsvertrag niedergelegten Bedingungen zu verweisen. Auf diese Weise lassen sich Widersprüche vermeiden, und bei Änderungen des Arbeitsvertrags, die nur mit Verweisen belegte Bedingungen betreffen, kann auf ein erneutes separates Hinweisschreiben verzichtet werden, sofern der Änderungsvertrag im Sinne des § 2 Abs. 5 ordentlich nachgewiesen ist. Die Verweisteknik hat den weiteren formalen Vorteil, dass man im separaten Hinweisschreiben den Katalog des § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG Punkt für Punkt abarbeiten kann. Vgl. auch die Darstellung in Anhang A.1.

Sollten Widersprüche zwischen Angaben im Arbeitsvertrag und der separaten Niederlegung auftreten, geht der Arbeitsvertrag grundsätzlich vor, weil bei der separaten Niederlegung davon ausgegangen werden kann, dass diese nur zu Zwecken des Nachweises erstellt wird und kein Rechtsbindungswille dahintersteht. Dieser fehlende Rechtsbindungswille sollte in der separaten Niederlegung klargestellt werden. Denn bei entsprechender

Vollmacht des Unterzeichnenden könnte die separate Niederlegung sonst – wie jede Nachricht an den Arbeitnehmer – ein verbindliches Angebot zur Vertragsänderung enthalten.

Umgekehrt sollte bei einer Aufnahme von Nachweisinformationen im Arbeitsvertrag durch entsprechende Formulierung darauf geachtet werden, dass keine Vertragsbedingungen geschaffen werden, wo lediglich Information gewollt ist. Beispielsweise bei den Kündigungsinformationen des § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 14 NachwG ist zu vermeiden, zusätzliche Hürden für die Kündigung zu schaffen. Man könnte dazu einleiten mit „Zur Information: Nach dem Kündigungsschutzgesetz gilt für eine Kündigung derzeit folgendes: ...“.

3 Nachzuweisende Arbeitsbedingungen

Einzelheiten zu den Katalogen im NachwG

3.1 Katalog nach § 2 Abs. 1 NachwG für Arbeitnehmer

Gemäß § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG sind in die Niederschrift mindestens die im Folgenden dargestellten Angaben aufzunehmen. Dieser Katalog gilt für alle Arbeitnehmer und solche Praktikanten, die gemäß § 22 MiLoG als Arbeitnehmer gelten (vgl. oben 1.4). Siehe zu allen Katalognummern auch unsere Mustertexte im Anhang. Umstritten ist, ob es über den Katalog des § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG hinaus weitere „wesentliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses“ gibt, die verpflichtend nachzuweisen sind. Siehe dazu 3.1.16.

3.1.1 Name und Anschrift der Vertragsparteien

Gesetzeswortlaut:

1. *der Name und die Anschrift der Vertragsparteien*

3.1.2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Gesetzeswortlaut:

2. *der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses*

Gemeint ist der Beginn des Vertragsverhältnisses, ab dem die Parteien sich gegenseitig mit Rechten und Pflichten vertraglich verbunden sein sollen. Das muss nicht der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sein, und auch der tatsächliche Arbeitsbeginn kann davon abweichend festgelegt werden.

3.1.3 Ende von befristeten Arbeitsverhältnissen

Gesetzeswortlaut:

3. *bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses*

Hinweis

Unabhängig von dieser Nachweispflicht muss für die Wirksamkeit der Befristungsabrede § 14 Abs. 4 TzBfG erfüllt werden: Die Befristung muss danach schriftlich vereinbart werden, und zwar grundsätzlich vor Arbeitsbeginn.

Beachte die durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz eingeführte Rückausnahme für die Befristung auf die Regelaltersgrenze in § 41 Abs. 2 SGB VI. Siehe dazu den Hinweis oben unter 2.2.

3.1.4 Arbeitsort

Gesetzeswortlaut:

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*

Beim Arbeitsort sollte vermieden werden, diesen durch vorbehaltlose Angabe vertraglich zu fixieren. Sonst kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht mehr im Rahmen seines Weisungsrechts einen anderen Arbeitsort zuweisen. Es sollte daher mindestens ein einschränkendes „derzeit“ aufgenommen werden, z. B. „Arbeitsort ist derzeit München“. Genauer als die Gemeinde muss die Angabe nach unserer Auffassung nicht sein, weil es eben „Arbeitsort“ heißt und nicht „Anschrift der Betriebsstätte“ o. ä.

3.1.5 Tätigkeitsbeschreibung

Gesetzeswortlaut:

5. *eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit*

Soweit die Stellenbezeichnung hinreichend plastisch wiedergibt, was der Arbeitnehmer für Aufgaben hat, wären keine weiteren Angaben nötig, z. B. „Maschinenschlosser“, „Kassierer“. Bei komplexeren Tätigkeiten oder weniger aussagekräftigen Stellenbezeichnungen empfiehlt sich aber, einige beispielhafte Arbeitsaufgaben oder eine kurze konkretisierende Beschreibung anzufügen. Es ist durch entsprechende Formulierung darauf zu achten, nicht ungewollt das arbeitgeberseitige Weisungsrecht einzuschränken, etwa durch Zusätze wie „Diese Aufgabenliste ist nicht abschließend. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Ausübung genau dieser oder aller dieser Tätigkeiten.“

Herausfordernd ist die richtige Tätigkeitsbeschreibung etwa bei Leiharbeitnehmern. Auskunftspflichtig ist hier der Verleiher, weil mit ihm der Arbeitsvertrag besteht. Die Tätigkeitsbeschreibung sollte hier sowohl den Umstand erklären, dass der Arbeitnehmer zum Einsatz bei anderen Unternehmen vorgesehen wird, als auch die dann ggf. beim Entleiher zu leistenden Tätigkeiten. Dass diese naturgemäß nicht abschließend im Vorhinein beschrieben werden können, begrenzt gleichzeitig die Nachweispflicht. Die Formulierung sollte also offen sein, aber einen Rahmen der möglichen Tätigkeiten beschreiben, veranschaulicht durch Regelbeispiele in einer nicht abschließenden Liste.

Nach der Rechtsprechung (BAG 08. Juni 2005, NZA 2006, 53) soll für Angestellte im öffentlichen Dienst ausreichen, auf eine dem Arbeitnehmer übergebene Arbeitsplatz- oder Stellenbeschreibung zu verweisen. Der Gesetzeswortlaut ist insofern in der Neufassung des NachwG unverändert. Nach unserer Auffassung kann man diese Rechtsprechung auf die Privatwirtschaft übertragen und auch hier ergänzend zu einer bloßen Stellenbezeichnung im Arbeitsvertrag auf eine ausführlichere Stellenbeschreibung in Anlage verweisen. Diese sollte aber tatsächlich als Schriftstück übergeben werden und wohl auch unterschrieben sein. Von daher hält sich der Vorteil eines solchen Verweises in Grenzen.

3.1.6 Probezeitdauer

Gesetzeswortlaut:

6. *sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit*

Probezeit in diesem Sinne ist nur die Zeit nach § 622 Abs. 3 BGB, in der eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen vereinbart werden kann. Auf die sechsmonatige Wartefrist bis zum Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat die Angabe oder das Fehlen der Angabe keinen Einfluss. Auch wenn die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig lang und deshalb unwirksam ist, hat das keinen Einfluss auf den Kündigungsschutz nach KSchG.

Hinweis

Nach neuer Rechtslage gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG muss die Probezeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Wir vertreten hierzu als Richtwert, dass die vereinbarte Probezeit ein Viertel der Befristungsdauer nicht überschreiten darf.

3.1.7 Arbeitsentgelt

Gesetzeswortlaut:

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, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung*

3.1.7.1 Arbeitsentgelt

Nachweispflichtig sind nur Zahlungen, die als Arbeitsentgelt einzuordnen sind, die also im weiteren Sinne die Arbeitsleistung abgelten.

Man kann zur näheren Auslegung den Wortlaut der zugrundeliegenden Arbeitsbedingungen-Richtlinie (EU) 2019/1152 heranziehen. § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG setzt Art. 4 Abs. 2 lit. k der Richtlinie um. Danach ist nachweispflichtig „die Vergütung, einschließlich des anfänglichen Grundbetrags, sofern vorhanden anderer Bestandteile, die getrennt anzugeben sind, und der Periodizität und der Art der Auszahlung der Vergütung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat“.

Mangels Anspruchs des Arbeitnehmers sind folglich nicht nachweispflichtig echt freiwillige Leistungen, für die der Arbeitgeber eine rechtliche Bindung für die Zukunft erfolgreich abgeschlossen hat. Freilich würden sie nachweispflichtig, wenn die Freiwilligkeit entfällt, weil sich beispielsweise unbeabsichtigt eine betriebliche Übung gebildet hat.

Aus demselben Grund sind Einmalzahlungen nicht nachweispflichtig. Hier besteht kein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers, sondern es wird lediglich gleichzeitig mit der Auszahlung ein Rechtsgrund zum Behaltendürfen geschaffen, der aber nicht separat nachzuweisen ist. Die Schaffung des Rechtsgrunds zum Behaltendürfen ist auch keine Änderung der Arbeitsbedingungen i. S. d. § 3 NachwG, da sie punktuell wirkt und keine Änderung für die Zukunft bedeutet. Das gilt auch, wenn die Einmalzahlung vorher angekündigt wird, denn auch so handelt es sich nicht um eine dauerhafte Arbeitsbedingung. Nach dem Zweck des Nachweisgesetzes und der zugrundeliegenden Richtlinie richtet sich das Informationsinteresse der Arbeitnehmer nur auf die verstetigte Vergütung, nicht auf singuläre (günstige) Ereignisse.

Deshalb sind ebenfalls nicht nachweispflichtig unverstetigte Aufwendungsersatzleistungen für Sonderaufwände. Beispielsweise ist nicht im Vorhinein nachzuweisen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei gelegentlichen Dienstreisen die Reisekosten erstatten wird.

Wenn aber eine Zulage verstetigt wird und deshalb bei einer Gesamtbetrachtung des Arbeitsverhältnisses eine regelmäßige Leistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers darstellt, handelt es sich um Entgelt und sie ist nachzuweisen. Das gilt beispielsweise für regelmäßig anfallende Schmutzzulagen, einen dauerhaften Homeoffice-Zuschlag, Schichtzulagen etc.

Sind Sonderzahlungen jährlich veränderlich in Abhängigkeit von Kennzahlen, einer Leistungsbewertung, Zielerreichung etc., genügt es, in der Niederschrift die abstrakten Kriterien für die Sonderzahlung anzugeben. Es muss dann nicht die konkrete Festlegung schriftlich nachgewiesen werden. Allgemein gilt, dass für Nr. 7 keine absoluten Beträge genannt werden müssen, sondern die Errechenbarkeit aus den Angaben ausreicht – selbst wenn ein subjektives Element wie eine Leistungsbewertung enthalten ist. Die konkrete Festlegung einer Sonderzahlung ist dann auch keine Änderung der Arbeitsbedingungen im Sinne des § 3 NachwG, da mit der Festlegung lediglich die Vertragsbedingungen angewandt, nicht aber verändert werden. Zu Zielvereinbarungen über variable Gehaltsbestandteile siehe noch unten 3.4.2.

Anders ist es, wenn eine turnusmäßige Anpassungsprüfung des Gehalts vorgesehen ist. Weil durch die Anpassungsentscheidung das Gehalt dauerhaft verändert wird, handelt es sich bei der konkreten Neufestlegung um eine Änderung des Arbeitsentgelts, die nach § 3 NachwG nachweispflichtig ist (dazu unten 3.4.1).

Etwaige Zuschüsse des Arbeitgebers zum Urlaubsentgelt, sogenanntes Urlaubsgeld, sind ebenfalls nachweispflichtiges Arbeitsentgelt. Der Nachweis gehört systematisch zu § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG und nicht zu Nr. 11.

3.1.7.2 Tarifänderungen, neue Tarifverträge, Betriebsvereinbarungsänderungen

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG gehört zu denjenigen Arbeitsbedingungen, die durch einen Verweis auf bestimmte Kollektivverträge ersetzt werden können, § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG (Näheres dazu noch unter 3.2). Für das Gehalt oder einzelne Gehaltsbestandteile kann auf einen oder mehrere Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verwiesen werden. Es ist nicht nötig, den Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung im Wortlaut wiederzugeben.

Bei einer Änderung des Tarifvertrags, insbesondere nach einer regulären Tarifrunde bei Tarifabschluss, muss kein erneuter Nachweis als Änderung einer wesentlichen Arbeitsbedingung nach § 3 Abs. 1 S. 1 NachwG erfolgen. Denn die Änderung von Tarifverträgen muss nach § 3 Abs. 1 S. 3 NachwG ausdrücklich nicht nachgewiesen werden. Das gilt auch, wenn in dem angepassten Tarifvertrag eine umfassendere Änderung des Entgeltsystems vorgenommen wird, z. B. neue Gehaltsbestandteile oder Sonderzahlungen eingefügt werden.

Zweifelhaft wird das erst, wenn die Tarifparteien komplett neue Tarifverträge mit eigenem Namen aufsetzen. Angesichts der sinnvollen Detailtiefe des konkreten Verweises – konkreter Name des Tarifvertrags „in jeweils gültiger Fassung“, vgl. unten 3.2 – ist bei einem ganz anders benannten neuen Tarifvertrag zweifelhaft, ob er noch vom ursprünglichen Verweis in der Niederschrift umfasst ist. Trotzdem ist dann im Einzelfall zu prüfen, ob man mittels Auslegung noch eine Umfassung annehmen kann, ohne den Sinn und Zweck der Informationspflichten des Nachweisgesetzes zu verletzen. So ein Zweifelsfall waren beispielsweise die in vielen Branchen bis 2024 geschlossenen Tarifverträge mit dem Titel „Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie“, die zukünftige Zahlungen vorsahen, also grundsätzlich nachweispflichtig waren. Enthielten die Verweise in den Niederschriften dann in der Liste der Entgelttarifverträge den „Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie“ nicht, geriet man sehr in Begründungsnot, den zusätzlichen Tarifvertrag mit seinem zusätzlichen Entgeltbestandteil nicht für zusätzlich nachweispflichtig zu halten. Den Tarifvertragsparteien ist deshalb für zukünftige Tarifrunden zu raten, (neue) Gehaltsbestandteile in bestehende Tarifverträge zu integrieren oder neue Tarifverträge dem Namen nach klar als bloße Akzessorien oder Nachfolgeregelungen bestehender Tarifverträge zu deklarieren, um nicht zusätzliche Nachweispflichten für die Unternehmen zu schaffen.

Das zur Änderung von Tarifverträgen Ausgeführte gilt auch für Betriebsvereinbarungen.

3.1.7.3 Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Als weitere Bestandteile des Arbeitsentgelts kommen auch Leistungen des Arbeitgebers zur bAV in Betracht, da sie nach ständiger Rechtsprechung des BAG Entgeltcharakter haben. Die Arbeitgeberfinanzierung muss nicht als absoluter Geldbetrag angegeben werden, sondern es können stattdessen die abstrakten Kriterien angegeben werden, nach denen sich die Versorgungszusage bemisst. Dabei muss nicht die gesamte Versorgungsordnung abgeschrieben werden, sondern es genügen die Angaben zur Finanzierung (laufende Beiträge) und die Kriterien zur (daraus resultierenden) Leistungshöhe.

Nicht erfasst von § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG ist hingegen die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zum Aufbau einer bAV, denn dabei handelt es sich nicht um den Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Arbeitsentgelt, sondern um die nachgelagerte Verwendung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitnehmer. Das hat auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einem offenen Brief vom 7. Juli 2022 an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba) so vertreten. Obwohl es sich dabei nur um eine unverbindliche Rechtsmeinung handelt, hat die Aussage für die praktische Handhabung doch Gewicht. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung an sich sowie deren Änderungen und Anpassungen unterliegen daher nicht dem Nachweiserfordernis des NachwG.

Allerdings könnte ein Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung (auf den der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch nach § 1a Abs. 1a BetrAVG hat), nachweispflichtig sein. Denn der Zuschuss ist eine Arbeitgeberleistung. Hierzu wird zwar auch vertreten, der gesetzliche Zuschuss folge als bloße Weiterung der Entgeltumwandlung deren Regeln und sei deshalb nicht nachweispflichtig. Das ist aber unseres Erachtens eher zweifelhaft und passt jedenfalls dann nicht mehr, wenn der Arbeitgeber in jeglicher Weise mit einem freiwilligen Zuschuss über den gesetzlichen Anspruch hinausgeht. Von daher ist allgemein zu empfehlen, zumindest in abstrakter Weise (vgl. oben zur arbeitgeberfinanzierten bAV) einen versprochenen Zuschuss zur Entgeltumwandlung in den Nachweis aufzunehmen.

Wird nur der gesetzliche Zuschuss gewährt, kann die Angabe im Arbeitsvertrag oder in der separaten Niederlegung zur Erfüllung der Nachweispflichten sich darauf beschränken, die gesetzliche Regelung darzustellen.

Formulierungsvorschlag

Der Arbeitgeber leistet im Rahmen seiner gesetzlichen Verpflichtung zu einer etwaigen Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers einen Zuschuss in Höhe von bis zu 15 Prozent bis zur Grenze der gesetzlichen Verpflichtung nach dem Betriebsrentengesetz. Die Fälligkeit des Zuschusses richtet sich nach der Zahlung des abzuführenden Entgelts; der Zuschuss wird bargeldlos per Überweisung an den externen Versorgungsträger geleistet [bei Direktzusage: /der Zuschuss wird durch interne Zuführung zur Anwartschaft geleistet.]

Wenn vonseiten des Arbeitgebers keine betriebliche Altersversorgung von Beginn an geleistet wird, sondern nur die Möglichkeit für den Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung besteht, kann auf einen Nachweis hinsichtlich der bAV zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch verzichtet werden. Erst, wenn dann der Arbeitnehmer durch Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung in die Entgeltumwandlung tatsächlich einsteigt, muss der Arbeitgeberzuschuss dazu nachgewiesen werden. Insoweit handelt es sich dann um eine nachträgliche Änderung der Arbeitsbedingungen nach § 3 NachwG. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung selbst ist aber wie gesagt nicht nachweispflichtig.

Fraglich ist, ob bei einer Durchführung der bAV über einen externen Versorgungsträger (mittelbare Durchführung) anzugeben ist, dass die laufenden Beiträge nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt, sondern an den externen Versorgungsträger überwiesen werden. Man könnte das als Teil der nachzuweisenden „Art der Auszahlung“ verstehen. Man sollte daher gegebenenfalls angeben, dass die Arbeitgeberleistung „bargeldlos per Überweisung an den externen Versorgungsträger“ erfolgt. Da demgegenüber bei einer Direktzusage (unmittelbare Durchführung) in der Aufbauphase keine effektive Zahlung getätigt wird, sondern die bAV über Rückstellungsaufbau finanziert wird, sollte man gegebenenfalls auch dies angeben: „Der Aufbau der betrieblichen Altersversorgung während des Arbeitsverhältnisses wird durch interne Zuführung zur Anwartschaft geleistet“.

3.1.7.4 Entgeltumwandlung außerhalb der bAV

Auch außerhalb der bAV gibt es Entgeltumwandlung, beispielsweise bei bestimmten Konstruktionen zum arbeitnehmerfinanzierten Leasing eines Fahrrads (Dienstrad, Jobrad). Hier lässt sich wieder die oben zur bAV gefundene Unterscheidung treffen: Handelt es sich um reine Entgeltumwandlung, sei es Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung, ist lediglich die Verwendung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitnehmer betroffen. Das ist nicht nachweispflichtig. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Gesetzgeber die Entgeltumwandlung privilegiert wie z. B. bei der begrenzten Besteuerung des geldwerten Vorteils beim Dienstrad. Die steuerliche Privilegierung macht die Entgeltumwandlung nicht zum Arbeitsentgelt. Die bloße, vom Arbeitgeber eingeräumte tatsächliche Möglichkeit, Entgeltumwandlung zu nutzen, lässt sich schwerlich unter „Entgelt vom Arbeitgeber“ i. S. d. § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG subsumieren. Umgekehrt bleibt dem Arbeitgeber unbenommen, die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung freiwillig beim Entgelt als zusätzlichen „Benefit“ nachzuweisen.

Wenn aber zur Entgeltumwandlung ein arbeitgeberfinanzierter Zuschuss gezahlt wird, handelt es sich insoweit um eine Arbeitgeberleistung. Spätestens, wenn sich diese durch eine Entgeltumwandlungsvereinbarung realisiert, muss sie auch ordentlich nachgewiesen werden. Vorher ließe sich noch wie bei der bAV vertreten, die bloße Möglichkeit zur Entgeltumwandlung mit daran anknüpfendem Arbeitgeberzuschuss sei nicht nachweispflichtig. Wiederum ist unschädlich, zumal aus Zwecken der Eigenwerbung, auf diesen Benefit schon vorher hinzuweisen und damit gleichzeitig das Nachweisgesetz zu erfüllen.

3.1.7.5 Zeitwertkonten

Auch Zeitwertkonten stellen streng genommen einen Teil des Arbeitsentgelts dar. Der Arbeitnehmer bringt Arbeitszeit in das Konto ein und erwirbt daraus einen Anspruch auf künftige Arbeitgeberleistungen. Dieser Anspruch ist das Entgelt für die Arbeitsleistung. Das gilt für kurzfristige Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie für Langzeitkonten i. S. d. §§ 7b ff. SGB IV.

Darzustellen ist im Rahmen des § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG allerdings nur die abstrakte Regelung zum Zeitwertkonto. In welcher Höhe es dann konkret befüllt und ausgezahlt wird, ist die nachgelagerte Anwendung der Entgeltregelung und nicht im Einzelnen nachweispflichtig.

Für Zeitkonten, die in Geld geführt werden (insb. solche i. S. d. §§ 7b ff. SGB IV), ließe sich die Argumentation zur Entgeltumwandlung übertragen und vertreten, es handle sich nicht um den Entgeltanspruch, sondern die Verwendung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitnehmer (vgl. oben 3.1.7.3 und 3.1.7.4). Das ist allerdings eine eher gewagte Auslegung, weil die Befüllung und Entnahme vom Zeitwertkonto so unmittelbar mit der Arbeitsleistung verknüpft ist. Zu empfehlen ist deshalb, die Regelung zum Zeitkonto nachzuweisen.

3.1.7.6 Sachleistungen, Benefits

Soweit ein Anspruch auf Sachleistungen besteht, sind diese Arbeitsentgelt im Sinne der Vorschrift und damit nachweispflichtig. Das gilt auch für vieles, was unter dem Stichwort „Benefits“ läuft, wie beispielsweise die Teilnahme an einer Gruppenversicherung, für die der Arbeitgeber die Prämien bezahlt. Es handelt sich aus Sicht des Arbeitnehmers um einen geldwerten Vorteil, auf den er aufgrund des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch hat (sofern das nicht ausnahmsweise anders ausgestaltet ist), und damit um nachweispflichtiges Arbeitsentgelt. Eine eventuelle Steuerbegünstigung oder Steuerfreiheit der Beiträge entbindet nicht von der Nachweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

3.1.7.7 Kurzarbeit

Wird Kurzarbeit eingeführt, berührt dies das Arbeitsentgelt. Entsprechend ist die Einführung von Kurzarbeit unter anderem als Änderung des Arbeitsentgelts nachweispflichtig. Das gilt unabhängig davon, auf welcher Grundlage die Kurzarbeit eingeführt wird, sei es auf tarifvertraglicher Basis, durch Betriebsvereinbarung, einseitig aufgrund Öffnungsklausel im Arbeitsvertrag oder durch nachträgliche Vereinbarung. Nur, wenn in der Rechtsgrundlage bereits sehr konkret die Auswirkungen der Kurzarbeit auf das Arbeitsentgelt beschrieben sind, lässt sich vertreten, dass die Einführung der Kurzarbeit bloße Anwendung der Klausel ist und deshalb nicht gesondert nachweispflichtig. In der Regel wird es sich aber doch mangels klarer Vorgaben um eine Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen i. S. d. § 3 NachwG handeln, so dass ein gesonderter Nachweis zu erfolgen hat. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts ist dann darauf hinzuweisen, dass eine zeitanteilige Kürzung des Bruttogrundgehalts erfolgt, die durch staatliches Kurzarbeitergeld nach den

gesetzlichen Bedingungen aufgestockt werden wird. Die resultierende Entgelthöhe ist möglichst genau zu beschreiben, wobei ein Verweis auf noch nicht feststehende Berechnungsgrundlagen und ein Vorbehalt der tatsächlichen Gewährung des Kurzarbeitergelds durch die Bundesagentur für Arbeit aufgenommen werden kann.

Ab 01. Januar 2025 lässt sich der Nachweis unkompliziert mit einem Informationsschreiben an die Belegschaft über die Einführung von Kurzarbeit verbinden, das nur die Textform wahren muss und eine Aufforderung zur Empfangsbestätigung enthält wie oben unter 2. beschrieben.

Durch die Einführung von Kurzarbeit ändert sich insbesondere auch die Arbeitszeit, siehe dazu sogleich unter 3.1.8.

3.1.8 Arbeitszeit, Ruhepausen, Schichtarbeit

Gesetzeswortlaut:

8. *die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen*

Das Arbeitszeitvolumen (z. B. 40 Stunden wöchentlich) sollte angegeben werden, sofern nicht auf eine kollektivvertragliche Bestimmung dazu verwiesen wird. Im Übrigen ist ausweislich des Wortlauts der Bestimmung nur anzugeben, was konkret *vereinbart* ist.

Werden hingegen die Lage der Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten, Schichtsystem, Schichtrhythmus und Schichtänderungen rein nach dem Weisungsrecht des Arbeitgebers festgelegt und nicht arbeitsvertraglich determiniert, muss dazu auch nichts weiter angegeben werden. Ein Hinweis darauf, dass diese Arbeitsbedingungen sich nach dem Weisungsrecht des Arbeitgebers richten, sollte aufgenommen werden.

Unseres Erachtens ist es bei Schichtarbeit möglich, diese von Arbeitsbeginn an vorzusehen, sie aber auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers und nicht auf eine vertragliche Vereinbarung zu stützen. Im Vertragstext sollte das entsprechend angekündigt werden, „Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Arbeitnehmer in Ausübung des Weisungsrechts in Schichtarbeit einzusetzen.“ Dann müssen keine weiteren Angaben zu Schichtsystem, Schichtrhythmus oder Schichtänderungen gemacht werden.

Wird ein Schichtsystem oder Schichtrhythmus angegeben, die sich als Rahmen für die konkrete Einteilung verstehen, dann müssen Änderungen innerhalb dieses Rahmens durch die jeweilige Aufstellung und Aktualisierung von Dienstplänen nicht zusätzlich angegeben werden (siehe die Gesetzesbegründung BT-Drucks. 20/1636 S. 26). Das ist dann nämlich nicht mehr das Schichtsystem bzw. der Schichtrhythmus, sondern deren Anwendung, welche nicht nachweispflichtig i. S. d. § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 8 NachwG ist.

Wird Kurzarbeit eingeführt, ändert sich dadurch die Arbeitszeit. Entsprechend ist die Einführung von Kurzarbeit grundsätzlich als Änderung der Arbeitszeit nachweispflichtig. Das gilt unabhängig davon, auf welcher Grundlage die Kurzarbeit eingeführt wird, sei es auf tarifvertraglicher Basis, durch Betriebsvereinbarung, einseitig aufgrund Öffnungsklausel im Arbeitsvertrag oder durch nachträgliche Vereinbarung. Nur, wenn in der Rechtsgrundlage bereits sehr konkret die Auswirkungen der Kurzarbeit auf die Arbeitszeit beschrieben sind, lässt sich vertreten, dass die Einführung der Kurzarbeit bloße Anwendung der Klausel und deshalb nicht gesondert nachweispflichtig ist. In der Regel wird es sich aber doch mangels klarer Vorgaben um eine Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen i. S. d. § 3 NachwG handeln, so dass ein gesonderter Nachweis zu erfolgen hat. Hinsichtlich der Arbeitszeit ist dann eine möglichst genaue Beschreibung der Kürzungen und wann diese erfolgen werden aufzunehmen. Es kann aber gegebenenfalls auf einseitige Änderbarkeit verwiesen werden, das heißt es müssen nicht alle Wochenarbeitszeiten in absoluten Zahlen bereits festgelegt werden.

Ab 01. Januar 2025 lässt sich der Nachweis unkompliziert mit einem Informationsschreiben an die Belegschaft über die Einführung von Kurzarbeit verbinden, das nur die Textform wahren muss und eine Aufforderung zur Empfangsbestätigung enthält wie oben unter 2. beschrieben.

Durch die Einführung von Kurzarbeit ändert sich insbesondere auch das Arbeitsentgelt, siehe dazu oben unter 3.1.7.7.

3.1.9 Arbeit auf Abruf

Gesetzeswortlaut:

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*

Handelt es sich bei dem Arbeitsverhältnis nicht um Arbeit auf Abruf im Sinne des § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), muss dazu auch keine Angabe gemacht werden.

Hinweis

Die Bedingungen für Arbeit auf Abruf wurden mit Wirkung vom 01. August 2022 strenger gestaltet. Vor allem ist nun die Festlegung von Referenzzeiten verpflichtend, zu denen ein Abruf erfolgen kann. Bei einem Abruf außerhalb der Referenzzeiten ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit verpflichtet. Details siehe § 12 TzBfG.

3.1.10 Anordnung von Überstunden

Gesetzeswortlaut:

10. *sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen*

Es geht nur um Überstunden, die bereits im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Werden Überstunden nicht regelhaft vorgesehen, ist keine Angabe nötig. Trotzdem können dann ausnahmsweise mittels Weisungsrechts des Arbeitgebers Überstunden angeordnet werden. Allerdings unterliegen diese dann materiell höheren Begründungsanforderungen im Rahmen einer Kontrolle der Ausübung des Weisungsrechts nach billigem Ermessen.

3.1.11 Urlaub

Gesetzeswortlaut:

11. *die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs*

Hier kann gemäß § 2 Abs. 4 S. 2 NachwG auf die gesetzliche Regelung zur Urlaubsdauer verwiesen werden, wenn diese maßgebend ist. Als Verweis auf die gesetzlichen Regelungen dürfte ein Verweis auf „das Bundesurlaubsgesetz“ genügen, ohne konkrete Vorschriften zu nennen. Möglich sein muss auch die Kombination eines Verweises auf die gesetzliche Regelung hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs und die Angabe eigener Bestimmungen zum übergesetzlichen Urlaub. Zur Dauer des Urlaubs gehören auch eventuelle Kürzungsregelungen für unvollständige Arbeitsjahre oder bei Entfall der Arbeitspflicht.

Auf den in einigen Bundesländern vorgesehenen gesetzlichen „Bildungsurlaub“ muss nicht hingewiesen werden, da es sich gerade nicht um Erholungsurlaub handelt. Es folgt auch kein nachweispflichtiger Fortbildungsanspruch daraus, siehe sogleich 3.1.12.

Werden Zuschüsse zum regulären Urlaubsentgelt gezahlt, sog. Urlaubsgeld, gehören sie zum nachweispflichtigen Arbeitsentgelt, s. o. 3.1.7.

3.1.12 Fortbildung

Gesetzeswortlaut:

12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Es müssen nur solche Fortbildungen angegeben werden, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Ein solcher Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus Gesetz ergeben. Aus dem Zusammenspiel mit dem neuen § 111 GewO, bessergesagt der Gesetzesbegründung dazu, lässt sich ersehen, dass Einweisungen in ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder Anweisungen für die Erledigung einer Arbeitsaufgabe nicht unter den Begriff der Fortbildung fallen. Allgemein kann daraus gefolgert werden, dass Unterweisungen für die Erledigung der bisherigen Arbeitsaufgabe keine Fortbildung sind.

Fortbildung fängt vielmehr erst dort an, wo darüber hinaus Fertigkeiten für die persönliche berufliche Weiterentwicklung des Arbeitnehmers vermittelt werden.

Unterweisungen zur Arbeitssicherheit sind demnach keine Fortbildung. Es ist auch zweifelhaft, ob darauf ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht, oder ob er nicht vielmehr nur umgekehrt zur Teilnahme verpflichtet ist.

Unsicher ist, ob Schulungen von Betriebsräten, auf die diese nach § 37 Abs. 6, 7 BetrVG einen Anspruch haben, als Fortbildung zählen. Unserer Ansicht nach zählen sie nicht dazu, weil es sich nicht um berufliche Weiterbildung handelt, sondern der Betriebsrat damit lediglich in seine Amtsaufgabe eingewiesen wird. Bis zur gerichtlichen Klärung kann zur Sicherheit ein entsprechender schriftlicher Nachweis bei der Wahl zum Betriebsrat erfolgen. Dasselbe gilt für den Schulungsanspruch des Datenschutzbeauftragten gemäß Art. 38 Abs. 2 DSGVO und weitere gesetzlich Beauftragte wie beispielsweise die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, § 5 Abs. 3 ASiG, und Betriebsärzte, § 2 Abs. 3 ASiG.

Aus dem Tarifvertrag zur Qualifizierung der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (TV Q) ergeben sich keine Ansprüche auf Fortbildung, die nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 12 NachwG nachweispflichtig wären. In Betracht kämen hierfür nur die Weiterbildungsmaßnahmen nach § 2 TV Q, da nur diese vom Arbeitgeber bereitzustellende Fortbildungen regeln. Da ein verbindlicher Anspruch des Arbeitnehmers wegen der Zwischenschritte der Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs (§ 3) und des individuellen Qualifikationsbedarfs (§ 4) aber nicht gegeben ist und nur bei entsprechendem Spruch der Schlichtungsstelle über § 7 Ziff. 1 a) TV Q die Durchführung einer betrieblich notwendigen Qualifizierung verbindlich würde, unterfällt das Fortbildungsprogramm nach dem TV Q nicht der Nachweispflicht.

Auf den in einigen Bundesländern vorgesehenen gesetzlichen Anspruch auf „Bildungsurlaub“ muss nicht hingewiesen werden, da es sich nicht um einen Fortbildungsanspruch gegen den Arbeitgeber handelt, sondern nur um einen Freistellungsanspruch. Es ist auch kein nachweispflichtiger Erholungsurlaub, vgl. oben 3.1.11.

3.1.13 Träger der betrieblichen Altersversorgung

Gesetzeswortlaut:

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*

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 13 greift von vornherein nicht bei einer Direktzusage, also der innenfinanzierten Durchführung der bAV über den Arbeitgeber selbst. Auch bei externer Durchführung ist der Anwendungsbereich der Vorschrift sehr begrenzt:

Sie greift im Ergebnis nur bei bAV über eine Unterstützungskasse. Die anderen möglichen externen Träger einer bAV (Lebensversicherungsunternehmen, Pensionskasse, Pensionsfonds) sind bereits versicherungsrechtlich zur Anzeige ihres Namens und ihrer Anschrift gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet (§§ 144, 234k ff. Versicherungsaufsichtsgesetz). Wenn der Arbeitgeber seine bAV also über einen dieser Versorgungsträger durchführt, muss er zu § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 13 NachwG überhaupt nichts angeben. Davon unberührt bleibt die Pflicht zur Angabe arbeitgeberfinanzierter Bestandteile der bAV als Entgeltbestandteile i. S. d. § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG, siehe dazu oben 3.1.7.3.

Hinweis

Man kann in den Rahmenvertrag oder auch den Leistungsplan eine Pflicht der Unterstützungskasse aufnehmen, dem Arbeitnehmer den Namen und die Anschrift der Unterstützungskasse im Namen des Arbeitgebers mitzuteilen. Sicherheitshalber sollte darin zusätzlich stehen: „Der Arbeitgeber erteilt der Unterstützungskasse diesbezüglich Vollmacht, seine Nachweispflicht gemäß Nachweisgesetz zu erfüllen.“

3.1.14 Kündigungsverfahren

Gesetzeswortlaut:

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*

Hier kann gemäß § 2 Abs. 4 S. 2 NachwG auf die jeweilige gesetzliche Regelung verwiesen werden, wenn diese maßgebend ist. Andererseits führt der Gesetzeswortlaut mehrere unverzichtbare Punkte auf, die erwähnt werden müssen. Angesichts dieser widersprüchlichen Regelung dürfte es sinnvoll sein, die „mindestens“ zu nennenden Punkte ausdrücklich

aufzuführen und im Übrigen auf das BGB und das KSchG zu verweisen. Für einen Formulierungsvorschlag siehe die Musterformulierung im Anhang.

Die Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 20/1636) zu § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 14 NachwG lautet:

Nach dieser Regelung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) sowie die für den Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Absatz 3 BGB. Die Angaben über die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushängung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten. Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu enthalten. Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Hinweis

Gesetzesbegründungen sind nicht rechtsverbindlich, dienen den Gerichten aber als wichtiger Anhaltspunkt für die Auslegung der Gesetze.

3.1.15 Hinweis auf kollektivvertragliche Regelungen

Gesetzeswortlaut:

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.*

Aufgeführt sind nur Kollektivverträge, nicht hingegen einseitig vom Arbeitgeber vorgegebene Regelwerke wie Betriebs-, Arbeitsordnung, Dienstanweisungen oder ähnliche einseitige betriebliche Bestimmungen. Auf diese kann, muss aber nicht hingewiesen werden. Bei dem Verweis auf Kollektivverträge sollte ein Zusatz „in ihrer jeweils gültigen Fassung“ aufgenommen werden, sofern nicht ausnahmsweise eine statische Verweisung vorliegt. Die einzelnen Tarifverträge müssen nicht einzeln benannt werden, sondern es reicht eine

Konkretisierung des einschlägigen Tarifvertragsgefüges, z. B. „die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie“. Bei den Betriebsvereinbarungen genügt der Hinweis, dass die Betriebsvereinbarungen des jeweiligen Betriebs anwendbar sind, ohne einzelne Betriebsvereinbarungen namentlich aufzuzählen.

Auf das Arbeitsverhältnis anwendbar im Sinne von § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 15 NachwG sind auch Tarifverträge, die nicht aufgrund unmittelbarer Tarifbindung, sondern über arbeitsvertragliche Bezugnahme gelten. Sollen tarifliche Vorschriften nur bei beiderseitiger Tarifbindung gelten, sollte dies in dem Hinweis zum Ausdruck kommen. Sonst besteht die Gefahr, versehentlich eine Bindung durch vertragliche Verweisung herbeizuführen.

Ist ausnahmsweise nur die Geltung einzelner Tarifverträge aus einem Tarifwerk vereinbart, muss auch dies im Hinweis entsprechend kenntlich gemacht werden.

3.1.16 Ungenannte wesentliche Arbeitsbedingungen, insb. Ausschlussfrist

Schon vor der Erweiterung des Katalogs des § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG zum 01. August 2022 war umstritten, ob es ungenannte weitere wesentliche Arbeitsbedingungen gibt, die nachweispflichtig sind. Der Gesetzeswortlaut und die Systematik ließen das zu, weil § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG den Arbeitgeber verpflichtet „die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses“ nachzuweisen. § 2 Abs. 1 S. 7 meint dann „In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: ...“ Es lässt sich zwar gut vertreten, das „mindestens“ begrenze hier gerade die Pflicht des Arbeitgebers im Sinne einer Konkretisierung des S. 1. Im Sinne einer transparenten Gesetzgebung mit bußgeldbewehrten Pflichtentatbeständen ist das sicher die vorzugswürdige Auslegung. Jedoch hat das BAG für Gesetzesfassung vor August 2022 (als es noch keine Ordnungswidrigkeiten mit Bußgeldbewehrung gab) entschieden, dass es über den damaligen Katalog des § 2 Abs. 1 NachwG hinausgehende wesentliche Arbeitsbedingungen gebe. Im Urteil vom 22. September 2022 – 8 AZR 4/21, hat es arbeitsvertragliche Ausschlussfristen (Ausschlussklausel, Verfallklausel) als nachweispflichtige Arbeitsbedingungen klassifiziert. Die Folge war in diesem Urteil, dass der Arbeitgeber, obwohl der Arbeitnehmer die Ausschlussfrist nicht eingehalten hatte, sich im Ergebnis nicht auf diese berufen konnte.

Das BAG hat in dem Urteil ausdrücklich festgehalten, dass die Entscheidung zum alten Recht erging und keine Aussage über die zukünftige Auslegung getroffen werde.

Vorsichtshalber könnte man folglich im Rahmen des Nachweises zusätzlich auf etwaige Ausschlussfristen hinweisen. Ein Hinweis auf anwendbare Kollektivvereinbarungen, in denen diese Ausschlussfristen enthalten sind, würde nicht ausreichen, weil in § 2 Abs. 4 NachwG Ausschlussfristen nicht als verweisbare Arbeitsbedingungen genannt sind. Von daher erledigt sich das Problem auch nicht vollständig durch die Zulassung der Textform zum 01. Januar 2025. Denn textlich nachgewiesen wird en passant nur das, was im Arbeitsvertrag steht, während Ausschlussfristen oft in Kollektivverträgen, namentlich Tarifverträgen, geregelt sind.

3.2 Verweisbarkeit durch Einzelverweise auf Kollektivregelungen

Nach § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG können bestimmte Angaben ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie kirchenrechtliche Kollektivverträge. Auf das Arbeitsverhältnis anwendbar in diesem Sinne sind auch Tarifverträge, die nicht kraft unmittelbarer Tarifbindung gelten, sondern auf die lediglich im Arbeitsvertrag verwiesen wird, die also kraft arbeitsvertraglicher Verweisung anwendbar sind.

Wie sich aus einem Vergleich mit § 2 Abs. 4 S. 3 NachwG ergibt, muss der Verweis nach § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG nur auf den anwendbaren Kollektivvertrag als Ganzen verweisen; eine Angabe der konkreten Bestimmung des Vertrags ist nicht nötig.

Erforderlich sein dürfte aber, den Kollektivvertrag konkret zu benennen und nicht bloß allgemein auf das einschlägige Tarifgefüge oder alle auf den Betrieb anwendbaren Betriebsvereinbarungen zu verweisen (also anders als bei § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 15 NachwG). Sinnvoll ist, auf den Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung „in ihrer jeweiligen Fassung“ zu verweisen, sofern nicht ausnahmsweise ein Kollektivvertrag nur statisch in Bezug genommen ist. Dieser Detailgrad entspricht der Ansicht des 6. Senats des BAG in einer Entscheidung zum Nachweisgesetz in der Fassung vor dem 01. August 2022 (Urt. v. 30. Oktober 2019 – 6 AZR 465/18, Rn. 59).

Ist in einem Tarifvertrag wiederum auf weitere Tarifverträge verwiesen, genügt es, den verweisenden Tarifvertrag zu nennen, da dieser der letztlich anspruchsbegründende Tarifvertrag ist. Das ist typischerweise bei Anerkennungstarifverträgen oder anderen Haustarifverträgen der Fall. Sollen dennoch zur Erhöhung des Informationswerts auch die verwiesenen Tarifverträge genannt werden, sollten Widersprüchlichkeiten vermieden und Änderbarkeit eingeplant werden, etwa über Formulierungen wie „Verweis“ „derzeit“ und „insbesondere/unter anderem“. Beispiel: „Fortbildungsansprüche richten sich nach dem Anerkennungstarifvertrag der Fa. X über die Tarifverträge der Y Industrie vom ... in der jeweiligen Fassung, der derzeit insbesondere auf den TV Fiktiv vom ... verweist“

Hinweis

Der Verweis auf Kollektivverträge zu Einzelangaben ist nicht gleichzusetzen mit dem allgemeinen Verweis auf anwendbare Kollektivverträge nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 15 NachwG. Dieser muss separat erfolgen.

Nicht mehr möglich ist der Verweis auf Sprecherausschussvereinbarungen, Gesamtzusagen, betriebliche Übung und vergleichbare Regelwerke ohne klare Rechtsqualität (Betriebsordnungen, Arbeitsordnungen, Betriebsrichtlinien etc.). Konnte man zur früheren Fassung des Nachweisgesetzes noch vertreten, der Verweis auf solche Regelungen falle unter die in der Vorgängernorm genannten „ähnlichen Regelungen“ zu den genannten, hat

der Gesetzgeber diese Öffnung mit der Gesetzesänderung zum 01. August 2022 eliminiert. Damit fällt diese Möglichkeit weg.

Über die mangelnde Verweisbarkeit hinaus bedeutet dass, dass nunmehr Vertragsbedingungen, die in nicht verweisbaren Regelwerken enthalten sind, einzeln und ausdrücklich nachzuweisen sind. Es müssen also aus den im Betrieb anwendbaren Gesamtzusagen mindestens diejenigen Punkte nachgewiesen werden, die die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG darstellen. Es müssen nicht die ganzen Gesamtzusagen abgeschrieben werden, sondern nur die nachzuweisenden Punkte aufgeführt werden. Betriebsordnungen, Arbeitsordnungen, Betriebsrichtlinien etc. sind rechtlich meist ebenfalls als Gesamtzusagen einzustufen, da sie einseitig vom Arbeitgeber geschaffen werden und arbeitsvertraglich höchstens auf sie verwiesen wird.

Die Nachweispflicht gilt grundsätzlich auch für Ansprüche der Arbeitnehmer aus betrieblicher Übung, sofern solche nicht wirksam ausgeschlossen werden und nachzuweisende Arbeitsbedingungen betreffen. Ist im Betrieb nicht genau bekannt, ob und welche Ansprüche aus betrieblicher Übung bestehen, wird man dem Arbeitgeber bei Nichtnachweis zumindest keinen Vorwurf eines vorsätzlichen Verstoßes gegen das NachwG machen können, so dass kein Bußgeld droht (vgl. unten 7.1). Werden Ansprüche aus betrieblicher Übung aufgedeckt, empfiehlt sich dann aber ein sukzessiver ordentlicher Nachweis gemäß NachwG.

Tabelle 1

Ersetzbarkeit durch Einzelverweis auf Kollektivvertrag

Angabe	Ersetzbar durch Verweis auf Kollektivvertrag
1. Name und Anschrift	nein
2. Beginn Arbeitsverhältnis	nein
3. Ende des Arbeitsverhältnisses	nein
4. Arbeitsort	nein
5. Tätigkeitsbeschreibung	nein
6. Probezeitdauer	verweisbar
7. Arbeitsentgelt	verweisbar
8. Arbeitszeit, Ruhepausen, Schichtarbeit	verweisbar
9. Arbeit auf Abruf	Nein
10. Anordnung Überstunden	verweisbar
11. Urlaub	verweisbar*

12. Fortbildung	verweisbar
13. Träger bAV	verweisbar
14. Kündigungsverfahren	verweisbar*
15. Kollektivverträge	n/a

* hier kann alternativ auf die gesetzliche Regelung verwiesen werden, wenn diese maßgebend ist, vgl. dazu die Erläuterungen zu diesen Angaben oben unter 3.1.11 und 3.1.14.

3.3 Nachweisfristen

Gemäß § 2 Abs. 2 S. 3 sind bestimmte Arbeitsbedingungen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, bestimmte andere am siebten Kalendertag und wiederum andere einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen.

Hinweis

Aus rechtlicher Sicht spricht nichts dagegen, sämtliche nachweispflichtige Arbeitsbedingungen schon vor dem letztzulässigen Zeitpunkt nachzuweisen, auch schon vor dem ersten Tag der Arbeitsleistung. Der Nachweis kann aber auch aufgeteilt werden, es müssen nicht sämtliche Bedingungen in einem umfassenden Kompendium nachgewiesen werden.

Tabelle 2

Spätestmöglicher Zeitpunkt des Nachweises

Angabe	Zum Arbeitsbeginn	Nach einer Woche	Nach einem Monat
1. Name und Anschrift	x		
2. Beginn Arbeitsverhältnis		x	
3. Ende des Arbeitsverhältnisses		x	
4. Arbeitsort		x	
5. Tätigkeitsbeschreibung		x	
6. Probezeitdauer		x	
7. Arbeitsentgelt	x		
8. Arbeitszeit, Ruhepausen, Schichtarbeit	x		
9. Arbeit auf Abruf		x	

10. Anordnung Überstunden	x
11. Urlaub	x
12. Fortbildung	x
13. Träger bAV	x
14. Kündigungsverfahren	x
15. Kollektivverträge	x

3.4 Änderung der Arbeitsbedingungen

3.4.1 Nachweispflichtigkeit

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 NachwG ist bei der Änderung einer nachweispflichtigen Vertragsbedingung nach Vertragsbeginn die Änderung spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, nachzuweisen. Die Änderung ist „schriftlich mitzuteilen“. Die elektronische Form ist in § 3 NachwG nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Für die Rechtslage vor dem 01. Januar 2025 war daher umstritten, ob die Änderung der Arbeitsbedingungen in elektronischer Form mit qualifizierter elektronischer Signatur gemäß § 126 Abs. 3 i. V. m. § 126a BGB zulässig war.

Dieser Streit dürfte sich aus praktischer Sicht erledigt haben, weil jetzt durch den Verweis in § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 auf § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG zunächst zulässig ist, die Änderung der Nachweisbedingungen in Textform mitzuteilen (zur Textform siehe oben 2.1). Streiten könnte man sich allenfalls noch, ob mit der elektronischen Form i. S. d. § 126a BGB die Pflicht des § 3 Abs. 1 S. 1 NachwG umfassend erfüllt wird, so dass ein Verlangen des Arbeitnehmers auf weiteren schriftlichen Nachweis gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG abgelehnt werden könnte. Da aber wegen des hohen Aufwands in der Praxis selten die elektronische Form i. S. d. § 126a BGB gewählt werden dürfte, sondern initial schlichte Textform verwendet werden wird, dürfte diese Sonderkonstellation selten praktisch werden.

Auf der sicheren Seite ist man, wenn man bei Aufforderung des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 S. 3, 4 NachwG jedenfalls einmal eine schriftliche Ausfertigung erteilt. Die elektronische Form ist dann ausdrücklich ausgeschlossen, § 2 Abs. 1 S. 3 i. V. m. S. 8 NachwG. Der Anspruch des Arbeitnehmers besteht bei vorherigem Nachweis in bloßer Textform sowie, wenn die Änderung noch gar nicht nachgewiesen wurde.

§ 3 NachwG greift auch für Arbeitsverhältnisse, die schon vor dem 01. August 2022 bestanden haben. Die Übergangsvorschrift nach § 5 NachwG kann darauf nicht übertragen werden. Nach dem 31. Juli 2022 geänderte Arbeitsbedingungen von Bestandsmitarbeitern sind daher unaufgefordert nachzuweisen. Allerdings löst die Änderung einer einzelnen Arbeitsbedingung nicht die Pflicht aus, den gesamten Katalog nach § 2 Abs. 1 NachwG (erstmalig) nachzuweisen. Es ist nur die konkret geänderte Arbeitsbedingung mitzuteilen.

Nach § 3 Abs. 1 S. 3 NachwG besteht keine Nachweispflicht bei der Änderung von gesetzlichen Regelungen oder Kollektivverträgen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Soweit also Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nur inhaltlich geändert werden, ergeben sich daraus keine Mitteilungspflichten nach § 3 Abs. 1 S. 1 NachwG. Werden Kollektivverträge vollständig aufgehoben oder durch ganz anders bezeichnete Kollektivverträge ersetzt, die nicht mehr als Nachfolgeregelung zum bisherigen Vertrag erkennbar sind, kann sich eine Notwendigkeit zum Nachweis ergeben:

Sofern zu einzelnen Arbeitsbedingungen auf einen Kollektivvertrag verwiesen wird (vergleiche oben 3.2), der nun nicht mehr existiert, muss der neue einschlägige Kollektivvertrag oder die ersatzweise geltende gesetzliche Regelung angegeben werden.

§ 3 Abs. 2 NachwG stellt klar, dass der Nachweis der Änderung von Arbeitsbedingungen auch dadurch erbracht werden kann, dass ein Änderungsvertrag übermittelt wird, der diese Angaben enthält. Der Änderungsvertrag kann für die Zwecke des NachwG auch in Textform abgefasst sein, § 3 Abs. 2 S. 2 NachwG. Es gelten dieselben Bedingungen wie bei der ursprünglichen Ersetzung der Niederschrift durch Übermittlung des Arbeitsvertrags, vgl. oben 2.2.

3.4.2 Keine Nachweispflicht bei bloßer Anwendung der Arbeitsbedingung

Führt lediglich die Anwendung eines unveränderten Kollektivvertrages zur Änderung einer Arbeitsbedingung, löst das keine Nachweispflicht aus. Zum Beispiel, wenn einem Mitarbeiter durch Älterwerden ein höherer Entgeltanspruch gemäß Tarifvertrag zusteht, muss diese Änderung nicht nachgewiesen werden. Man kann insoweit einen Erst-recht-Schluss aus § 3 Abs. 1 S. 3 NachwG ziehen.

Bisweilen kann zweifelhaft sein, wann eine nachgewiesene Arbeitsbedingung lediglich angewandt wird und wann – nachweispflichtig – eine neue Arbeitsbedingung konstituiert wird. Wenn sich eine faktische Anpassung im Arbeitsverhältnis noch unter die abstrakte Regelung der Arbeitsbedingung subsumieren lässt, handelt es sich grundsätzlich nur um die Anwendung der Arbeitsbedingung, nicht um deren Änderung. Das kann schon deshalb nicht zu weit gehen, da schon arbeitsvertraglich nicht völlig unbestimmte abstrakte Regelungen getroffen werden können, die beliebig zu konkretisieren wären.

Beispielsweise müssen bei Zielvereinbarungen lediglich die Höhe des variablen Gehaltsbestands, die Kriterien und Vorgehensweise für die Zielfestlegung und Feststellung der Zielerreichung vertraglich bestimmt und nachgewiesen werden. Die konkrete Zielfestlegung und Feststellung der Zielerreichung ist dann nur noch Anwendung der Zielvereinbarung und nicht nachweispflichtig i. S. d. NachwG (vgl. aus der älteren Rechtsprechung LAG Köln 06.07.2017 – 7 Sa 883/16). Zielfestlegung und Feststellung der Zielerreichung sind freilich aus vergütungsrechtlichen Gründen sinnvollerweise gut zu dokumentieren und mitzuteilen, wodurch jedenfalls nach neuer Rechtslage seit 01.01.2025 der textliche Nachweis vorsorglich miterbracht würde. Zu beachten bleibt das mögliche Verlangen nach

schriftlichem Nachweis (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG), bei dem man dann streiten kann, was genau nachzuweisen ist.

Tarifliche Eingruppierung und Umgruppierung wäre nach diesen Maßstäben ebenfalls an sich nicht nachweispflichtig, da lediglich tarifvertragliche Mechanismen zur Einstufung des Arbeitnehmers angewandt werden und keine neuen Arbeitsbedingungen gesetzt werden.

Allerdings dürfte zumindest das Ergebnis der Eingruppierung dann nachweispflichtig sein, da sich erst aus ihm die richtige Anwendung des Tarifvertrags auf den Arbeitnehmer ergibt und zwar – anders als bei den Zielfestlegungen und Zielfeststellungen – mit dauerhafter Wirkung. Von daher muss man das wohl als nachweispflichtige Arbeitsbedingung nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG ansehen. Zudem kann es im Zusammenhang mit Ein- und Umgruppierungen zu einer Anpassung/Konkretisierung der Tätigkeitsbeschreibung kommen, die dann nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 5 nachweispflichtig ist.

4 Praktikanten

Bestimmte Praktikanten gelten zusätzlich als Arbeitnehmer.

In § 2 Abs. 1a NachwG ist ein Katalog an nachzuweisenden Arbeitsbedingungen für Praktikanten aufgeführt. Dieser Katalog gilt für alle Praktikanten. Für eine Definition, wer Praktikant ist, kann man sich an § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG orientieren:

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Für alle Praktikanten nach dieser Definition gilt der Katalog nach § 2 Abs. 1a NachwG. Für solche Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG i. V. m. § 1 S. 2 NachwG als Arbeitnehmer i. S. d. NachwG gelten, gilt zusätzlich der Katalog nach § 2 Abs. 1 NachwG. Das sind solche Praktikanten, die nicht zur Vorbereitung auf eine förmliche Berufsausbildung, ein Studium oder eine geförderte Einstiegsqualifizierung (§ 54a Sozialgesetzbuch III) oder studienbegleitend ein Praktikum absolvieren. Details siehe § 22 Abs. 1 MiLoG. Man könnte diese Gruppe grob als Menschen ohne oder nach der Ausbildung auf der Suche nach dem richtigen Job verstehen. Sie stehen nach dem Verständnis des Gesetzgebers Arbeitnehmern nahe, weswegen auch § 2 Abs. 1 NachwG gelten soll.

Der für alle Praktikanten (zusätzlich) nachzuweisende Katalog des § 2 Abs. 1a NachwG ist:

1. *der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
2. *die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,*
3. *Beginn und Dauer des Praktikums,*
4. *Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,*
5. *Zahlung und Höhe der Vergütung,*
6. *Dauer des Urlaubs,*
7. *ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.*

Diese Bedingungen sind unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, schriftlich nachzuweisen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen, § 2 Abs. 1a S. 3 i. V. m. Abs. 1 S. 8 NachwG.

Hinweis

Der Gesetzgeber hat im Vierten Bürokratieentlastungsgesetz versäumt, für Praktikanten ebenfalls die Textformoption zuzulassen. Die Praktikumsbedingungen sind daher weiterhin in der strengen Schriftform nach § 126 BGB nachzuweisen und die elektronische Form ist ausdrücklich ausgeschlossen. Siehe zu diesen Formanforderungen oben 2.5.

Der Katalog nach § 2 Abs. 1a NachwG ist nicht bußgeldbewehrt, vergleiche § 4 NachwG. (Bußgeldbewehrt ist hingegen ein Verstoß gegen den Katalog nach § 2 Abs. 1 NachwG, der wie gesagt für als Arbeitnehmer geltende Praktikanten zusätzlich gilt.)

5 Auszubildende

Eigenständige Nachweispflichten mit eigenständigen Formvorschriften

5.1 Anwendungsbereich, Vorrang des BBiG gegenüber NachwG

Gegenüber Auszubildenden (Azubis) in einer Berufsausbildung gemäß BBiG gelten eigenständige Nachweispflichten, die nicht ganz mit dem NachwG übereinstimmen. Im BBiG wurde mit Gesetz vom 19. Juli 2024 (BGBl. I Nr. 246) mit Wirkung ab 01. August 2024 die vorher verbindliche Schriftform umfassend durch die Textform ersetzt. Anders als im NachwG gibt es keinen Anspruch der Azubis, zusätzlich zur Textabfassung eine Niederschrift auf Papier zu verlangen. Mehr zur Textabfassung unter 5.3.

Die Nachweispflichten gemäß § 11 Abs. 1 BBiG verdrängen als Spezialregel die Nachweispflichten gemäß § 2 Abs. 1 NachwG. Das bedeutet, neben dem Katalog in § 11 Abs. 1 BBiG müssen nicht noch die Angaben nach § 2 Abs. 1 NachwG gemacht werden.

Für die seltenen Fälle, in denen Auszubildende länger als vier Wochen lang im Ausland eingesetzt werden, sollte man einen Nachweis nach § 2 Abs. 2 und 3 NachwG erwägen. In § 10 Abs. 2 BBiG ist nämlich grundsätzlich auf die für Arbeitsverträge geltenden Vorschriften verwiesen, und anders als hinsichtlich des Grundkatalogs des § 2 Abs. 1 NachwG enthält das BBiG keine Spezialregelung zu Auslandseinsätzen von Azubis. Zum Inhalt von § 2 Abs. 2 und 3 NachwG siehe unten 6.

5.2 Katalog an nachzuweisenden Ausbildungsbedingungen

Gemäß § 11 Abs. 1 BBiG ist unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, der wesentliche Inhalt des Vertrags in Textform abzufassen. Anzugeben sind mindestens:

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

11. *ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,*
12. *die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.*

Anders als beim NachwG gibt es nicht die Möglichkeit, zu einzelnen der anzugebenden Ausbildungsbedingungen auf das Gesetz, auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder sonstige Kollektivverträge zu verweisen. Es müssen also alle Punkte ausgeführt werden. § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 11 BBiG meint nur den allgemeinen Hinweis auf die anwendbaren Kollektivverträge, der aber nicht die Angaben zu den anderen Einzelpunkten ersetzt.

5.3 Form der Vertragsabfassung und Umsetzung des Nachweises

Die Vertragsabfassung nach § 11 Abs. 1 BBiG ist rechtlich nicht identisch mit dem Ausbildungsvertrag. Die Nachweispflicht kann aber faktisch durch dasselbe Dokument erfüllt werden: Wenn der Ausbildungsvertrag in der für die Vertragsabfassung geltenden Form geschlossen wird, wird mit der Aushändigung des Ausbildungsvertrags zugleich die Pflicht zur Übermittlung der Vertragsabfassung erfüllt.

Dem Azubi und seinen gesetzlichen Vertretern ist die Vertragsabfassung unverzüglich nach deren Erstellung zu übermitteln, § 11 Abs. 2 S. 1 BBiG. Für die Vertragsabfassung gilt seit 01. August 2024 die Textform. Näheres zur Textform siehe schon oben 2.1. Das Dokument ist so zu übermitteln, dass der Empfänger es speichern und ausdrucken kann, § 11 Abs. 2 S. 2 BBiG. Anders als im NachwG ist nicht Teil der Formvorgaben, dass der Ausbilder den Empfänger zur Abgabe eines Empfangsnachweises auffordert. Vorgeschrieben ist jedoch, dass der Ausbilder den Empfang der Vertragsabfassung durch den Azubi und dessen gesetzliche Vertreter (i. d. R. beide Eltern) nachweist, § 11 Abs. 2 S. 2 BBiG. Das läuft praktisch auf das gleiche Vorgehen wie gemäß NachwG hinaus, aber mit den gesetzlichen Vertretern als zusätzlichen Empfängern. In welcher Form die Empfangsbestätigung zu erfolgen hat, ist wiederum nicht vorgeschrieben. Im BBiG ist aber ausdrücklich festgelegt, dass der Azubi verpflichtet ist, den Empfang der Vertragsabfassung zu bestätigen, § 13 S. 2 Nr. 8 BBiG. Leider ist nicht im Gesetz ausgewiesen, dass auch die gesetzlichen Vertreter verpflichtet sind, den Empfang zu bestätigen.

Die Empfangsnachweise sind vom Ausbilder nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wird, noch weitere drei Jahre aufzubewahren, § 11 Abs. 2 S. 4 BBiG. Die Empfangsnachweise sind außerdem nach § 36 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 BBiG zusammen mit einer Kopie der Vertragsabfassung beim Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzureichen. Der Wortlaut der Norm spricht hier nur von „des Empfangsnachweises“, also Singular. Es lässt sich daher vertreten, dass nur der Empfangsnachweis durch den Azubi eingereicht werden muss und auf diejenigen der gesetzlichen Vertreter verzichtet werden kann. Das würde auch besser zu § 13 S. 2 Nr. 8 BBiG passen, der nur den Azubi zur Abgabe eines Empfangsnachweises verpflichtet. Ob die Kammern als zuständige Stellen das akzeptieren, muss die Praxis zeigen.

Es bleibt dem Ausbilder unbenommen, auch weiterhin Berufsausbildungsvertrag und Vertragsabfassung schriftlich auf Papier zu verfassen. Er muss dann unverzüglich nach Erstellung die erforderliche Zahl an Ausfertigungen an die Empfänger aushändigen. Es bedarf auch bei schriftlicher Abfassung eines formlosen Empfangsnachweises der Empfänger, und der Ausbilder muss die Empfangsnachweise genauso lange aufbewahren, § 11 Abs. 2 S. 3, 4 BBiG.

Für die Vertretung des Unternehmens bei der Erklärung gilt das zum NachwG Ausgeführte entsprechend, vergleiche oben 2.5.2. Das heißt es kann eine Vollmacht an die Beschäftigten der Personalabteilung dazu erteilt werden. Auch hinsichtlich der Übermittlung und der Möglichkeit zur elektronischen Aktenführung gilt das zum NachwG Ausgeführte entsprechend, vergleiche oben 2.5.3. Das heißt es müssen auch hier keine Originale aufbewahrt werden.

5.4 Änderungen des Berufsausbildungsvertrages

Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages, die wesentliche Arbeitsbedingungen im Sinne des § 11 Abs. 1 BBiG betreffen, ist erneut eine Vertragsabfassung zu übergeben, § 11 Abs. 3 BBiG. Die dargestellten Formvorschriften und Übermittlungsmodalitäten gelten entsprechend. Nach Sinn und Zweck der Norm muss die Abfassung nur die geänderten Vertragsbedingungen umfassen, möglich ist aber natürlich auch eine Ausfertigung mit erneuter Aufnahme aller Angaben.

5.5 Keine Übergangsfrist für Alt-Ausbildungsverhältnisse

Anders als beim NachwG gibt es im BBiG keine Übergangsvorschrift, wonach für Alt-Ausbildungsverhältnisse nur auf Anforderung die neuen nötigen Angaben nachzuweisen wären. Für Ausbildungsverhältnisse, die vor dem 01. August 2022 begonnen haben, müssen deshalb unaufgefordert folgende Angaben nachgeholt werden, sofern sie nicht bereits in der alten Niederschrift enthalten waren:

- Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,
- Ausbildungsstätte,
- Zusammensetzung der Vergütung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
- Vergütung oder Ausgleich von Überstunden.

Diese Punkte sind zum 01. August 2022 neu ins Gesetz gekommen.

6 Auslandseinsätze und Entsendungen

Zusätzliche Nachweise bei über vier Wochen Auslandseinsatz

6.1 Auslandseinsätze über vier Wochen allgemein

6.1.1 Anwendungsbereich, Grundkatalog, Formerfordernis

Wird ein Arbeitnehmer (oder Azubi, siehe oben 5.1) für mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb Deutschlands eingesetzt, muss vor Abreise eine Niederschrift mit folgenden zusätzlichen Angaben ausgehändigt werden:

1. *das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,*
2. *die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,*
3. *sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,*
4. *die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.*

Es gilt das Schriftformerfordernis des § 2 Abs. 1 NachwG mitsamt der Ersetzungsmöglichkeit durch Textform, § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 NachwG. Auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine schriftliche Ausfertigung auf Anforderung gilt entsprechend, § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 NachwG. Zu diesen Formvorschriften siehe oben 2.

Die Nachweispflicht nach § 2 Abs. 2 NachwG greift, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung im Ausland „zu erbringen haben“, also dazu verpflichtet sind. Es ließe sich deshalb vertreten, solche Arbeitnehmer nicht zu erfassen, denen lediglich die Möglichkeit eingeräumt wird, freiwillig im Rahmen mobiler Arbeit ihre Arbeit aus dem Ausland zu erbringen. Diese Sichtweise ist umstritten, und man sollte sich als Arbeitgeber auch nicht in Widersprüche begeben: Um den Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung zu halten, muss man eine „Entsendung“ argumentieren (§ 4 Abs. 1 SGB IV). Die kulante Auslegung der Sozialversicherungsträger geht hier dahin, auch bei arbeitnehmergetriebener Auslandstätigkeit noch eine Quasi-Weisung des Arbeitgebers zur Auslandstätigkeit und damit zugunsten des Verbleibs im deutschen Sozialversicherungsrecht eine Entsendung anzunehmen. Von daher ist es konsistenter, auch bei freiwilliger Auslandsarbeit § 2 Abs. 2 NachwG zur Anwendung zu bringen.

Die Berechnung der vier aufeinanderfolgenden Wochen ist im Gesetz auf die Arbeitsleistung bezogen. Deswegen taugen kleinere faktische Unterbrechungen wie Urlaub oder Feiertage nicht, sie zu unterbrechen, auch wenn sie im Inland verbracht werden. Teleologisch soll das „aufeinanderfolgende“ nur dazu dienen, kurzzeitige punktuelle Auslandseinsätze

auszuklammern, die über die Jahre kumuliert irgendwann mehr als vier Wochen ergeben würden. Es verbietet sich aber, das Erfordernis umgekehrt heranzuziehen, die Informationspflichten bei Kurzunterbrechungen zu umgehen. Es kommt auf eine Gesamtbetrachtung an, wonach der Auslandsaufenthalt sich als mehr als vier Wochen dauernd darstellt. Bei mehreren Auslandsaufenthalten hintereinander können die Informationspflichten auch schon vor dem ersten umfassend erfüllt werden (vgl. unten 6.1.3). Man kann also auch „vorsorglich“ bereits im Vorhinein die Nachweispflichten erfüllen, quasi hilfsweise, falls sich mehrere Aufenthalte mit Unterbrechung als ein kontinuierlicher Aufenthalt im Sinne des NachwG darstellen könnten.

6.1.2 Ergänzungsschreiben statt Vollnachweis, Bestandsarbeitsverhältnisse

Nach dem Gesetzeswortlaut ist eine „Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 mit allen wesentlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 und folgenden zusätzlichen Angaben“ auszuhändigen. Man könnte deshalb denken, es sei vor dem Auslandseinsatz in jedem Fall eine Niederlegung mit dem Grundkatalog gemäß § 2 Abs. 1 NachwG auszuhändigen. Das wäre aber sinnlos, wenn der Grundkatalog schon vorher nachgewiesen wurde. Außerdem ist nach § 2 Abs. 5 NachwG ausdrücklich auch die Nachweispflicht nach § 2 Abs. 2 ausgeschlossen, wenn die betreffenden Bedingungen schon im schriftlichen Arbeitsvertrag nachgewiesen wurden. Deshalb ist unseres Erachtens auch § 2 Abs. 2 NachwG so zu interpretieren, dass nur die zusätzlichen Bedingungen des Abs. 2 vor dem Auslandseinsatz vorzulegen sind, wenn der Grundkatalog nach Abs. 1 schon vorher nachgewiesen wurde. Dieser wurde dann durchaus im Sinne der Vorschrift schon vor der Abreise ausgehändigt.

Fraglich ist, ob diese beschränkte Nachweispflicht bei Auslandseinsätzen auch für Bestandsarbeitsverhältnisse gilt, bei denen nach § 5 NachwG noch kein ursprünglicher Nachweis der Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG erfolgt ist. Nach unserer Auffassung kann die Argumentation übertragen werden. Die Privilegierung von Bestandsarbeitsverhältnissen gemäß § 5 NachwG würde ausgehöhlt, wenn ein Auslandseinsatz eine umfassende Nachweispflicht auslösen würde. Auch für Bestandsarbeitsverhältnisse müssen deshalb nur die zusätzlichen Bedingungen nach § 2 Abs. 2 nachgewiesen werden.

§ 5 NachwG ist aber nicht insofern analog auf § 2 Abs. 2 NachwG anzuwenden, dass bei Auslandseinsätzen von Bestandsmitarbeitern eine Nachweispflicht der Katalogangaben des § 2 Abs. 2 NachwG nur auf Anforderung bestünde. Die Katalogangaben des § 2 Abs. 2 NachwG müssen auch Bestandsmitarbeitern unaufgefordert vor der Abreise übergeben werden.

6.1.3 Dokumentzusammenfassung und Verweise

Die Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 20/1636) zu § 2 Abs. 2 und 3 NachwG gibt weitere Hinweise zur Umsetzung: Die erforderlichen Angaben müssen nicht zwingend in nur einem Dokument enthalten sein. Hat der Arbeitnehmer aufeinanderfolgende Arbeitsaufträge in

unterschiedlichen Ländern zu erbringen, können die Angaben bezüglich aller Arbeitsaufträge zusammengefasst werden.

Ebenso muss es nach unserer Auffassung möglich sein, die Bedingungen von Auslandseinsätzen bereits im Voraus nachzuweisen und in einem Informationsschreiben unmittelbar vor dem Auslandseinsatz dann darauf zu verweisen. Hat ein Unternehmen beispielsweise eine Urlaubsrichtlinie, muss diese lediglich einmal in schriftlicher Form an den Arbeitnehmer ausgegeben werden. Im Nachweis konkret vor dem Einsatz kann dann darauf verwiesen werden. Das ist unabhängig von der Normqualität der Urlaubsrichtlinie (arbeitgeberseitig gesetzte betriebliche Bestimmung, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag etc.).

Ein Verweis auf Gesetz oder Kollektivvertrag ist hinsichtlich der in § 2 Abs. 2 NachwG genannten Bedingungen nicht möglich. Lediglich hinsichtlich der Nr. 2 (Währung, in der die Entlohnung erfolgt), ist ein Verweis auf eine konkrete gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmung zulässig, § 2 Abs. 4 S. 3 NachwG. Es muss also hinsichtlich der anderen Punkte eine ausformulierte Version vorgelegt werden. Aber wie gesagt ist unseres Erachtens unschädlich, wenn diese schriftliche Vorlage schon einige Zeit vor dem Auslandseinsatz erfolgt, sofern sich dann in der Zwischenzeit nichts geändert hat.

6.2 Entsendungen im Sinne der Entsenderichtlinie

Für Entsendungen im Sinne der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, zuletzt geändert durch Richtlinie (EU) 2018/957) sind folgende zusätzliche Angaben vor der Abreise nachzuweisen:

1. *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,*
2. *den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems – („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).*

Es gilt das Schriftformerfordernis des § 2 Abs. 1 NachwG mitsamt der Ersetzungsmöglichkeit durch Textform, § 2 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 NachwG. Auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine schriftliche Ausfertigung auf Anforderung gilt entsprechend, § 2 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 NachwG. Zu diesen Formvorschriften siehe oben 2.

Von der Entsenderichtlinie umfasst sind nur Entsendungen in einen Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU) oder den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR, das ist die EU plus Island, Liechtenstein und Norwegen); nach aktuellem Stand nicht umfasst sind Entsendungen in die Schweiz.

Für weitere Details, wann eine Entsendung in diesem Sinne vorliegt, siehe Art. 1 f. der Entsenderichtlinie. Um § 2 Abs. 3 NachwG zu unterfallen, muss es sich um Entsendungen handeln, die gleichzeitig § 2 Abs. 2 NachwG erfüllen. Erfasst sind also nur Auslandseinsätze von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen. Für solche Auslandseinsätze sind dann die Angaben nach § 2 Abs. 2 NachwG und zusätzlich die Angaben nach § 2 Abs. 3 NachwG zu machen.

Zum Verhältnis zu § 2 Abs. 1 NachwG und zur Übergangsregelung in § 5 NachwG vergleiche die Ausführungen zu Auslandseinsätzen nach § 2 Abs. 2 NachwG oben 6.1.1, 6.1.2. Zu Dokumentzusammenfassung und Verweisbarkeit vergleiche oben 6.1.3.

Zu § 2 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 NachwG, also der Entlohnung nach dem Recht des Einsatzlandes, ist ein Verweis auf eine konkrete gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmung möglich, § 2 Abs. 4 S. 3 NachwG. Damit wird gleichzeitig die geforderte Informationstiefe umrissen: Es ist nicht nötig, das Entgelt des Mitarbeiters im Ausland konkret individuell für ihn zu berechnen, sondern es genügen Hinweise zu den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen, aus denen die Entlohnung im Einsatzland folgt. Die Vorschrift geht dabei darauf aus, den Arbeitnehmer über seine gesetzliche Mindestentlohnung gemäß dem nationalen Recht des Einsatzstaates zu informieren. Gemeint sind also Mindestlohnbedingungen wie ein gesetzlicher Mindestlohn und gesetzlich verpflichtende Zuschläge unter bestimmten Umständen. Nicht gemeint ist das konkret arbeitsvertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Entgelt – das vertragliche Arbeitsentgelt ist ja ohnehin im Rahmen des § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG nachzuweisen.

Wenn gemäß § 2 Abs. 4 S. 3 NachwG auf die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorschriften verwiesen wird, müssen die Hinweise „konkret“ sein. Es muss also beispielsweise der Titel des jeweiligen Mindestlohngesetzes oder der anwendbare Tarifvertrag zum Entgelt namentlich und eindeutig identifiziert werden. Größere Detailtiefe (Nennung einzelner Artikel des Gesetzes, Beispielsberechnung des Mindestlohns etc.) ist freiwillig natürlich möglich, aber nicht obligatorisch.

Siehe zu den Gesetzen einzelner EU-Länder den Hinweis unten im Anhang 2.2.

7 Durchsetzungsfragen

Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Sanktionen bei Verstößen

7.1 Bußgeldbewehrung

Nach § 4 NachwG droht bei einem Verstoß gegen § 2 Abs. 1 (Grundkatalog für Arbeitnehmer), Abs. 2 (Auslandseinsätze von über vier Wochen), Abs. 3 (Entsendungen im Sinne der Entsenderichtlinie) oder § 3 (Nachweis bei Vertragsänderungen) ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 Euro.

Ein Verstoß liegt hinsichtlich § 2 Abs. 1 und § 3 vor, wenn eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht rechtzeitig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise erfolgt, § 4 Abs. 1 Nr. 1, 4 NachwG. Hinsichtlich § 2 Abs. 2 und 3 handelt der Arbeitgeber ordnungswidrig, wenn die Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ausgehändigt wird, § 4 Abs. 1 Nr. 3 NachwG. Nachdem zu diesen Pflichten das „in der vorgeschriebenen Weise“ fehlt, ließe sich vertreten, dass hier ein Nachweis in nicht-schriftlicher Form keine Ordnungswidrigkeit darstellt. Allerdings lässt sich die Vorschrift auch so verstehen, dass durch die Nennung der „Niederschrift“, die auszuhändigen ist, auch ein Verfehlen des Schriftformerfordernisses einen Verstoß bedeutet. Der Streit dürfte sich aus praktischer Sicht seit 01. Januar 2025 erledigt haben, nachdem nun (außer in den Bereichen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes) immer zunächst auch die Textform für den Nachweis zulässig ist.

Allerdings ist gleichzeitig ein neuer Ordnungswidrigkeitstatbestand ins Gesetz gekommen, § 4 Abs. 1 Nr. 2 NachwG: Danach handelt ordnungswidrig, wer auf die Anforderung des Arbeitnehmers nach einer schriftlichen Ausfertigung gemäß § 2 Abs. 1 S. 3 (auch in Verbindung mit Auslandseinsätzen, Entsendungen und Vertragsänderungen) die Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt. Der Arbeitgeber ist also gehalten, die Anfrage des Arbeitnehmers auf eine schriftliche Ausfertigung unverzüglich, umfassend und formgemäß zu beantworten, wenn er sich nicht ordnungswidrig verhalten möchte! Das ist ein zweifelhaftes neues Drohmittel auf Arbeitnehmerseite.

Jedenfalls aber ist in § 4 NachwG die fahrlässige Begehung nicht für ordnungswidrig erklärt. Deshalb kann gemäß § 10 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) nur vorsätzliches Handeln einen Verstoß begründen. Angesichts der zahlreichen Zweifelsfragen in der Auslegung des NachwG lässt sich daher, zumal in den ersten Jahren nach der erstmaligen Bußgeldbewehrung ab 01. August 2022, bei vermeintlichen Verstößen argumentieren, das Unterlassen des korrekten Nachweises sei nur fahrlässig erfolgt. Allerdings ist unsicher, ob die Behörden diesen Einwand akzeptieren, da sich die Fahrlässigkeit hier auf die eigentliche Handlung, also das Unterlassen des Nachweises beziehen müsste, und nicht auf die Kenntnis der Pflicht nach dem NachwG. Die Unkenntnis des Gesetzes wirkt nach § 11 Abs. 2 OWiG nur strafbefreiend, soweit der Rechtsirrtum unvermeidlich war. Ein solcher Verbotsirrtum ist auf lange Sicht nur für hartnäckige und ungelöste rechtliche

Zweifelsfragen vertretbar. Parallel kann bei verbliebenem Auslegungsspielraum mit dem Rechtsklarheitsgebot argumentiert werden: Bei strafbewehrten Normen kann eine Sanktion aus rechtsstaatlichen Gründen nur verhängt werden, wenn die richtige Auslegung der Norm für den Bürger hinreichend klar aus dem Gesetz ersichtlich war. Das lässt sich bei einigen Punkten des NachwG noch in Zweifel ziehen.

So auch zu § 5 NachwG: Gegenüber Bestandsmitarbeitern sind die Arbeitsbedingungen des § 2 Abs. 1 NachwG nur auf deren Verlangen nachzuweisen. In die Ordnungswidrigkeiten des § 4 NachwG ist ein Verstoß gegen § 5 NachwG nicht mit einbezogen, so dass nach unserer Auffassung bei fehlerhaftem oder verzögertem Nachweis gegenüber Bestandsmitarbeitern kein Bußgeld droht.

Für die Nachweispflichten gegenüber Auszubildenden gilt die Bußgeldvorschrift des § 101 BBiG. Der Verstoß gegenüber Auszubildenden war schon bisher bußgeldbewehrt, seit 01. August 2022 wurde der Bußgeldrahmen aber von 1.000 Euro auf 2.000 Euro erhöht.

7.2 Behördliche Kontrolle

In Bayern ist für die Kontrolle des Nachweisgesetzes die Kreisverwaltungsbehörde (Ordnungsamt) zuständig, § 87 Abs. 2 Zuständigkeitsverordnung vom 16. Juni 2015 (GVBl. S. 184, BayRS 2015-1-1-V), die zuletzt durch § 1 der Verordnung vom 16. September 2024 (GVBl. S. 458) geändert worden ist. Den Kreisverwaltungsbehörden ist die Aufgabe danach nicht gesondert zugewiesen, sondern fällt ihnen nur kraft Auffangzuständigkeit zu. Entsprechend ist aus der Anfangszeit der Bußgeldbewehrung seit 01. August 2022 keine allzu intensive Kontrolltätigkeit der bayerischen Behörden bekannt.

Mit flächendeckenden Kontrollen ist schon allein aus Kapazitätsgründen nicht zu rechnen. Zudem müssen die kontrollierenden Behörden das Opportunitätsprinzip beachten, § 47 OWiG. Ordnungswidrigkeiten sind danach nur nach pflichtgemäßem Ermessen zu verfolgen. Das bedeutet, die Behörden können sich bei der Sanktionierung auf „schwarze Schafe“ beschränken und es im Übrigen bei Ermahnungen belassen. Wir gehen davon aus, dass die bayerischen Behörden hier auch weiterhin Maß und Mitte wahren werden. Problematisch könnte aber der neue Ordnungswidrigkeitentatbestand des § 4 Abs. 1 Nr. 2 entwickeln. Auf Anzeigen verdrossener Arbeitnehmer, deren Ausfertigungsverlangen nicht schnell oder umfassend genug beantwortet werden, könnten die Behörden sich vermehrt veranlasst sehen, tätig zu werden.

Die Möglichkeit der Behörden, Verstöße gegen die Nachweispflichten als Ordnungswidrigkeit zu verfolgen, verjährt gemäß § 31 Abs. 2 Nr. 3 OWiG nach einem Jahr. Dennoch ist es für Arbeitgeber zulässig und sinnvoll, die Dokumentation der Abfassung und deren Übermittlung länger aufzubewahren, um nötigenfalls den Nachweis privatrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmer führen zu können. Siehe zu Aufbewahrungsfristen auch oben 2.5.3.

7.3 Privatrechtliche Folgen von Verstößen – Beweiserleichterungen

Neben der Bußgeldbewehrung kommen bei Verstößen gegen das NachwG weiterhin privatrechtliche Konsequenzen im Verhältnis zu den Arbeitnehmern in Betracht. Die Rechtsprechung hat bislang bei fehlendem oder fehlerhaftem Nachweis der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitnehmer eine Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer angewandt: Der Arbeitgeber konnte danach nur noch schwer die Geltung nachweispflichtiger Arbeitsbedingungen beweisen, die er nicht ordentlich i. S. d. NachwG nachgewiesen hatte und der Arbeitnehmer hatte es leichter, die positive Vereinbarung von Arbeitsbedingungen darzulegen. Das sei im Rahmen der freien richterlichen Beweiswürdigung (§ 286 ZPO) zu berücksichtigen. Eine echte Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers wurde hingegen nur von wenigen Instanzgerichten angenommen. Nachdem zur Beweislastfrage nichts in die Reform des NachwG aufgenommen wurde, gehen wir davon aus, dass sich die Rechtsprechung dazu nach dem 01. August 2022 nicht ändern wird.

Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers bei Verstößen gegen das NachwG könnte es dem Grunde nach geben, allerdings wird in den allermeisten Fällen kein ersatzfähiger Schaden des Arbeitnehmers vorliegen. Es ist insbesondere kein pauschaler Schadensersatz nur aufgrund des Verstoßes als solchem vorgesehen, sondern der Arbeitnehmer müsste eine geldmäßige Beeinträchtigung seines Vermögens durch den fehlenden oder fehlerhaften Nachweis darlegen. Ein Verstoß gegen die Nachweispflicht ist auch keine Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers, so dass auch kein vermögensunabhängiger Schadensersatz für einen immateriellen Schaden in Betracht kommt.

Ein Schadensersatzanspruch wurde vom BAG zugesprochen für einen mangelhaften Nachweis einer ungenannten wesentlichen Arbeitsbedingung, nämlich Ausschlussfristen. Der Schaden bestand darin, dass der Arbeitnehmer die Ausschlussfrist verstreichen ließ, und der Schadensersatz lautete folglich darauf, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die Ausschlussfrist berufen konnte. Die Entscheidung erging allerdings zur alten Fassung des Nachweisgesetzes vor August 2022. Mehr dazu oben 3.1.16.

Anhang

Sollten mehrere Anhänge folgen, dann fügen Sie bitte an dieser Stelle manuell den Autotext „Kapitelübersicht Anhang“ ein, wie es in **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** beschrieben ist.

Kapitelübersicht

A.1	Mustertext Informationen nach § 2 Abs. 1 NachwG	49
A.2	Mustertext Informationen bei Auslandseinsätzen über vier Wochen	xx

A.1. Mustertext Informationen nach § 2 Abs. 1 NachwG

Die nachfolgenden Formulierungshilfen können verwendet werden, um den Arbeitnehmern die nach § 2 Abs. 1 NachwG erforderlichen Informationen zu erteilen. Die Nachweise müssen jeweils spätestens zum genannten Zeitpunkt erfolgen. Bereits im Arbeitsvertrag enthaltene Informationen müssen nicht erneut erteilt werden.

Hinweis

Zur Erfüllung einzelner Informationspflichten kann der Arbeitgeber auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (bzw. auch Dienstvereinbarungen) verweisen, in denen diese geregelt sind. Nach den Ausführungen der Gesetzesbegründung muss es sich um die einschlägigen Regelungen handeln, was dem bisherigen Gesetzeswortlaut entspricht. Daher ist wohl davon auszugehen, dass entsprechend der bisherigen Rechtsprechung der jeweilige Tarifvertrag oder die jeweilige Betriebsvereinbarung eindeutig bezeichnet werden muss. Ein allgemeiner Hinweis auf die „anwendbaren Tarifverträge“ oder die „anwendbaren Betriebsvereinbarungen“ dürfte vermutlich nicht ausreichen, auch wenn das noch nicht gerichtlich geklärt ist. Eine Nennung der konkreten Paragraphen oder Normen ist aber bei § 2 Abs. 1 NachwG nicht erforderlich.

Vorspann – falls Informationen getrennt vom Arbeitsvertrag erteilt werden

Musterformulierung:

Diese Niederschrift dient der Erfüllung und Vervollständigung unserer Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) und begründet keine zusätzlichen Ansprüche. Sie beinhaltet nur die nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Informationen für den Arbeitnehmer und ist rein deklaratorisch.

Anhang

Ansprüche können sich nur aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag sowie den für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetzen (optional: in Verbindung mit den für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen gegebenenfalls: und anwendbaren Tarifverträgen) ergeben. Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 NachwG

Gesetzeswortlaut: der Name und die Anschrift der Vertragsparteien

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 2 NachwG

Gesetzeswortlaut: der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierung:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 3 NachwG

Gesetzeswortlaut: bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses

Zeitpunkt: nach sieben Tagen **Hinweis:** Die Befristung an sich muss aber, um wirksam zu sein, bereits vor Arbeitsbeginn und grundsätzlich in Schriftform vereinbart werden.

Musterformulierung:

- **Zeitbefristung:** Das Arbeitsverhältnis beginnt am und endet am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- **Zweckbefristung:** Das Arbeitsverhältnis beginnt am Der Arbeitnehmer wird befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau / Herrn eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Rückkehr von Frau / Herrn aus der Elternzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- **Zeit- und Zweckbefristung:** Das Arbeitsverhältnis beginnt am Der Arbeitnehmer wird befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau / Herrn eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Rückkehr von Frau / Herrn aus der Elternzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Anhang

Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall spätestens am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 4 NachwG

Gesetzeswortlaut: 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

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierungen:

- **Option 1:** Arbeitsort ist derzeit Die Tätigkeit umfasst gelegentliche / regelmäßige / häufige Dienstreisen, auch ins Ausland / in der EU / weltweit. (optional bei tageweiser Mobiler Arbeit / tageweisem Homeoffice: Im Rahmen der betrieblichen Bestimmungen besteht derzeit die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an einzelnen Tagen von einem freigewählten Arbeitsort / aus dem Homeoffice erbringt)*

Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Standort des Unternehmens (Bei Bedarf einfügen: Aufzählung der derzeitigen bzw. der einzelnen in Betracht kommenden Standorte) zu versetzen.

- **Option 2:** Der Arbeitnehmer wird derzeit an verschiedenen Orten (optional einfügen: im Raum / Gebiet / Land ...*) beschäftigt.
- **Option 3:** Der Arbeitnehmer kann derzeit seinen Arbeitsort frei wählen.

* Unzutreffendes bitte streichen

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 5 NachwG

Gesetzeswortlaut: *eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit*

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Anhang

Musterformulierungen:

- **Option 1:** Der Arbeitnehmer wird als ... mit insbesondere folgenden Arbeitsaufgaben eingestellt:
 -
 -
 -
- **Option 2:** Der Arbeitnehmer wird als ... eingestellt. Seine Arbeitsaufgaben ergeben sich aus der jeweils gültigen Stellen-/Aufgabenbeschreibung. Die aktuell gültige Stellen-/Aufgabenbeschreibung ist diesem Arbeitsvertrag als Anlage 1 beigelegt.
- **Zusätzliche Versetzungsklausel (immer empfehlenswert):** Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Aufgabengebiet des Arbeitnehmers um andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeiten zu ergänzen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, ohne dass es hierfür einer Änderungskündigung bedarf. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einem anderen gleichwertigen und im Interesse des Unternehmens liegenden Aufgabengebiet zu betrauen. Diese Versetzung darf nicht zur einseitigen Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit führen.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 6 NachwG

Gesetzeswortlaut: sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit **Hinweis:** Das betrifft nur die vertraglich vereinbarte Probezeit mit verkürzter Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB. Die 6-monatige Wartezeit für die Anwendbarkeit von § 1 Abs. 1 KSchG ist davon nicht betroffen.

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierung:

Die ersten ... Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen kündbar.

Hinweis: Die vereinbarte Probezeit darf maximal sechs Monate betragen. Bei befristeten Arbeitsverträgen muss sie in einem angemessenen Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG

Gesetzeswortlaut: *die 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.*

Anhang

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierungen:

- **Grundentgelt ohne Tarifbindung:** Das monatliche Grundentgelt beträgt brutto Euro ... und ist jeweils am letzten Werktag eines Monats fällig.
- **Zulagen etc. (ohne Tarifbindung oder übertariflich):** Zusätzlich zum Grundentgelt erhält der Arbeitnehmer folgende Leistungen:
 - *Brutto Euro ... monatlich als ..., jeweils fällig am letzten Werktag eines Monats;*
 - *Brutto Euro ... je Quartal als ..., jeweils fällig am letzten Werktag eines Quartals;*
 - *etc.*
- **Art der Auszahlung:** Die Auszahlung aller Leistungen erfolgt bargeldlos per Überweisung.
- **Bei Geltung der Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie:**
 - *Die Vergütung der dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeitsaufgabe bestimmt sich anhand der tariflichen Eingruppierung gem. Entgelttrahmentarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie. Aufgrund der dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeitsaufgaben erfolgt die Eingruppierung derzeit in die tarifliche Entgeltgruppe Danach beträgt das tarifliche Monatsgrundentgelt gemäß dem Entgelttarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie bezogen auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden derzeit brutto Euro*
 - *Das Monatsgrundentgelt ist jeweils am Schluss eines Kalendermonats fällig.*
 - *Zusätzlich zum Grundentgelt wird dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Entgelttrahmentarifvertrags für die bayerische Metall- und Elektroindustrie derzeit ein leistungsabhängiges Entgelt bezahlt. Die Fälligkeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.*
 - **Ergänzend bei Zeitentgelt (Methode Leistungsbeurteilung):**
Die zukünftig zu gewährende Leistungszulage wird bei Anwendung des Entgeltgrundsatzes Zeitentgelt auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgesetzt.
 - *Der Arbeitnehmer hat gemäß den jeweils einschlägigen und gültigen tariflichen Regelungen bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen derzeit Anspruch auf die Zahlung von Zuschlägen, eines anteiligen 13. Monatseinkommens, des Tariflichen Zusatzgeldes, des Zusatzbetrages, des Transformationsgeldes sowie tariflich erhöhtem Urlaubsentgelt und altersvorsorgewirksamen Leistungen. Konkret ergibt sich das derzeit aus folgenden Tarifverträgen (jeweils mit Geltungsbereich für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie):*

Anhang

- Manteltarifvertrag
- Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatsentgelts
- Tarifvertrag tarifliches Zusatzgeld
- Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistung

Die Fälligkeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.

- Die Auszahlung erfolgt jeweils bargeldlos durch Überweisung.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 8 NachwG

Gesetzeswortlaut: die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierungen:

- **Arbeitszeitvolumen:** *Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit ohne Pausen..... Stunden.*
- **Pausen- und Ruhezeiten (ohne Betriebsvereinbarung) – Verweis auf Direktions- und Weisungsrecht:** *Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen und Ruhezeiten unterliegen dem Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers.*
- **Pausen- und Ruhezeiten (ohne Betriebsvereinbarung) – bei konkreter Vereinbarung:**
- *Die Arbeitszeit ist derzeit wie folgt verteilt:*
 - Montag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Dienstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Mittwoch .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Donnerstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Freitag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - etc.
- **Pausen- und Ruhezeiten (mit Betriebsvereinbarung):** *Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen und Ruhezeiten richten sich derzeit nach der Betriebsvereinbarung ... für den Betrieb*
- **Schichtarbeit (ohne Betriebsvereinbarung) – Verweis auf Direktions- und Weisungsrecht:** *Es ist beabsichtigt, den Arbeitnehmer in Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts in Schichtarbeit einzusetzen.*
- **Schichtarbeit (ohne Betriebsvereinbarung) – bei konkreter Vereinbarung:** *Der Arbeitnehmer ist derzeit in Schichtarbeit tätig. Es gilt derzeit folgendes Schichtsystem:*

Anhang

- ... (z. B. Drei-Schicht-System)
- Derzeit gilt für den Arbeitnehmer folgender Schichtrhythmus:
 - ... (z. B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht)
- Schichtänderungen können derzeit unter folgenden Voraussetzungen erfolgen:
 - ...
- **Schichtarbeit (mit Betriebsvereinbarung):** Der Arbeitnehmer ist derzeit in Schichtarbeit tätig. Das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen richten sich derzeit nach der Betriebsvereinbarung ... für den Betrieb
- **Bestätigung des Direktions- und Weisungsrechts (empfehlenswert):** Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, bei betrieblichem Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang Schicht- und Nachtarbeit sowie Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu leisten, sowie auch an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 9 NachwG

Gesetzeswortlaut: 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

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierungen:

- **Arbeitsleistung entsprechend Anfall:** Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen (Arbeit auf Abruf).
- **Mindestens zu vergütende Arbeitszeit:** Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens ... Stunden. An Tagen, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen wird, beträgt die tägliche Arbeitszeit mindestens ... Stunden. Hinweis: Die Festlegung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit ist nach § 12 Abs. 1 TzBfG geboten.

Anhang

- **Zeitraumen:** Für den Abruf der Arbeitsleistung ist folgender Zeitrahmen festgelegt:
 - Montag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Dienstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Mittwoch .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Donnerstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Freitag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - etc.
- **Alternativ (risikobehaftet):** Der Abruf der Arbeitsleistung kann Montag bis Sonntag von 00:00–24:00 Uhr erfolgen.
- **Ankündigungsfrist:** Der Abruf der Arbeitsleistung wird jeweils mindestens 4 Tage im Voraus angekündigt. Hinweis: 4 Tage ist die gesetzliche Mindestfrist nach § 12 Abs. 3 TzBfG.

§ 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG

Gesetzeswortlaut: sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierungen:

- **Überstundenanordnung:** Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Überstunden zu leisten.
- **Überstundenabgeltung:** Maximal ... Überstunden im Kalendermonat sind mit dem Grundentgelt abgegolten. Etwaige darüber hinaus erbrachte Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit ausgeglichen oder entsprechend dem Grundentgelt vergütet.
- **Überstundenvergütung/-ausgleich:** Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit ausgeglichen oder entsprechend dem Grundentgelt vergütet.
- **Bei Geltung der Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie:**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu leisten. Die Überstundenvergütung richtet sich nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen. Maßgeblich sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 11 NachwG

Gesetzeswortlaut: die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Zeitpunkt: nach einem Monat

Musterformulierungen:

Gesetzlicher Urlaub: *Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz und bei Vorliegen der Voraussetzungen gegebenenfalls auch nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch.*

Zusätzlicher Vertraglicher Urlaub: *Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub erhält der Arbeitnehmer vertraglichen Mehrurlaub von ... Tagen pro Kalenderjahr. Hinweis: Zum Verhältnis von gesetzlichem Urlaub und vertraglichem Urlaub empfehlen sich entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag, die aber nicht den Informationspflichten nach dem Nachweisgesetz unterliegen.*

Tariflicher Urlaub (Metall- und Elektroindustrie Bayern): *Der Arbeitnehmer hat gemäß den tariflichen Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie Anspruch auf einen bezahlten kalenderjährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen bei fünf Arbeitstagen pro Woche.*

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 12 NachwG

Gesetzeswortlaut: ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Zeitpunkt: nach einem Monat

Musterformulierung:

- *Der Arbeitnehmer hat verbindlichen Anspruch auf folgende Fortbildungen:*
- *... (z. B. nach Wahl in den Betriebsrat: Fortbildungen nach dem BetrVG)*
- *etc.*

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 13 NachwG

Gesetzeswortlaut: *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.*

Zeitpunkt: nach einem Monat

§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 14 NachwG

Gesetzeswortlaut: dass 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.

Zeitpunkt: Nach einem Monat

Musterformulierungen:

- **Schriftform:** Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- **Kündigungsfristen (ohne Tarif):**
- **Option 1:** Es gelten die Kündigungsfristen gem. § 622 BGB. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist nach § 622 BGB hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.
- **Option 2:** Nach Ablauf der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gem. § 622 BGB. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist nach § 622 BGB hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.
- **Option 3:** Nach Ablauf der Probezeit gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von Monaten / Wochen zum Monatsende / Quartalsende / Halbjahresschluss / Jahresschluss (*Unzutreffendes streichen*). Sobald die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist kürzer ist als die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB, gilt die längere gesetzliche Kündigungsfrist. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.
- **Option 4:** Es gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von Monaten / Wochen zum Monatsende / Quartalsende / Halbjahresschluss / Jahresschluss (*Unzutreffendes streichen*). Sobald die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist kürzer ist als die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB, gilt die längere gesetzliche Kündigungsfrist. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.

Hinweis: Zur Information über die Probezeit siehe oben § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG

- **Tarifliche Kündigungsfrist (Metall- und Elektroindustrie Bayern):** Es gelten die Kündigungsfristen gem. Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

Anhang

- **Klagefrist:** *Derzeit gilt nach § 4 Kündigungsschutzgesetz folgendes: Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.*

§ 2 Abs. 2 S. 7 Nr. 15 NachwG

Gesetzeswortlaut: 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.

Zeitpunkt: nach einem Monat

Musterformulierungen:

Betriebsvereinbarungen: *Im Übrigen gelten die für den Betrieb jeweils einschlägigen Betriebsvereinbarungen, Betriebsordnungen, Arbeitsanordnungen, Dienstanweisungen etc. in ihrer jeweils gültigen Fassung. Sie können in der Personalabteilung zu den üblichen Dienststunden und im Intranet unter eingesehen werden.*

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge (Metall- und Elektroindustrie Bayern): *Auf das Arbeitsverhältnis finden derzeit die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband vbm e. V. und der Gewerkschaft IG Metall, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Ein späterer Wegfall oder Wechsel der Tarifierung kann sich aus den Bestimmungen des Arbeitsvertrages oder den gesetzlichen Bestimmungen ergeben.*

A.2 Mustertext Informationen bei Auslandseinsätzen über vier Wochen

Die nachfolgenden Formulierungshilfen können verwendet werden, um den Arbeitnehmern die nach § 2 Abs. 2 und 3 NachwG erforderlichen Informationen zu erteilen. Die Informationen müssen jeweils spätestens zum genannten Zeitpunkt erfolgen. Bereits im Arbeitsvertrag oder einem Entsendevertrag enthaltene Informationen müssen nicht erneut erteilt werden.

1 Nachweispflichten bei allen Auslandseinsätzen § 2 Abs. 2 NachwG

1.1 Rechtlicher Überblick

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung **länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland** zu erbringen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **vor dessen Abreise die Niederschrift** nach § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG mit allen wesentlichen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 7 NachwG und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen:

- Das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll und die geplante Arbeit,
- die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
- sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise- und Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
- die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und ggf. die Bedingungen der Rückkehr.

Sind Ihre internen Betriebsabläufe so abgestimmt, dass immer zwingend bei Auslandseinsätzen länger vier aufeinanderfolgenden Wochen ein Entsendungsvertrag abgeschlossen wird, sollte Ihr Muster die im Folgenden aufgezeigten Informationen enthalten. Unsere [Muster für eine Entsendevereinbarung](#) entspricht den Vorgaben des § 3 Abs. 2 und 3 NachwG.

Auch bei Dienstreisen die länger als vier aufeinanderfolgende Wochen in ein Land außerhalb Deutschlands gehen, sind die im Folgenden aufgezeigten Informationen an den Arbeitnehmer zu übermitteln. Handelt es sich um Einsätze in den europäischen Mitgliedstaaten und den EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) sind zusätzlich noch die Informationen nach § 3 Abs. 3 NachwG aufzunehmen (vgl. unter 2.)

Anhang

1.2 Mustertext – falls Informationen getrennt vom Entsendungsvertrag erteilt werden / kein Entsendungsvertrag geschlossen wird

Musterformulierung:

*Diese Niederschrift dient der Erfüllung und Vervollständigung unserer Nachweispflichten nach § 2 Abs. 2 Nachweisgesetz (NachwG) und begründet keine zusätzlichen Ansprüche. Sie beinhaltet nur die nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Informationen für den Arbeitnehmer und ist rein deklaratorisch. Ansprüche können sich nur aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag sowie den für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetzen (**optional**: in Verbindung mit den für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen **gegebenenfalls**: und anwendbaren Tarifverträgen) ergeben. Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.*

§ 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 NachwG

Gesetzeswortlaut: das Land oder die Länder

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung in folgendem Land /folgenden Ländern zu erbringen: [.....]

§ 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 NachwG

Gesetzeswortlaut: Dauer der Arbeit

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Der Auslandseinsatz wird voraussichtlich ... Monate/Jahre betragen.

§ 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 NachwG

Gesetzeswortlaut: Die Währung, in der die Entlohnung erfolgt

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Das Entgelt wird in ... (z. B. Euro) ausgezahlt.

§ 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 NachwG

Gesetzeswortlaut: *Sofern vereinbart mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen*

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Der Arbeitnehmer erhält neben dem vereinbarten Entgelt folgende Geld- und Sachleistungen während des Auslandsaufenthaltes:

.....

.....

§ 2 Abs. 2 Nr. 4 NachwG

Gesetzeswortlaut: *Die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist und ggf. die Bedingungen der Rückkehr.*

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Der Arbeitnehmer wird voraussichtlich am ... an den Arbeitsort in ... zurückkehren. Hierfür gelten die folgenden Bedingungen:

.....

.....

2 Zusätzliche Nachweispflichten bei Entsendungen in die europäischen Mitgliedstaaten / EWR-Staaten

2.1 Rechtlicher Überblick

Fällt der Auslandsaufenthalt nach Abs. 2 in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern **im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen** (ABl. L 18 v. 21. Januar 1997, S. 1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 v. 09. Juli 2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach Abs. 1 Satz 1 neben den Angaben nach Abs. 2 noch folgende zusätzliche Angaben enthalten. Die Notwendigkeit der Darlegung dieser zusätzlichen Punkte ist jedoch nur dann einschlägig, wenn kumulativ

- die Entsendung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen geht und
- die Entsendung innerhalb der Europäischen Mitgliedstaaten / EWR-Staaten erfolgt und
- es sich um eine Dienstleistungserbringung im Ausland handelt.

Anhang

Dann müssen diese beiden Punkte dem Arbeitnehmer verschriftlich dargelegt werden:

- Die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedsstaates oder der Mitgliedsstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll,
- den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedsstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt, nach Art. 5 Abs. 2 lit. a. der Richtlinie 2014/76/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 2024/2012 über die Verwaltungs-Zusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 v. 28. Mai 2014, S. 11).

2.2 Mustertext – falls Informationen getrennt vom Entsendungsvertrag erteilt werden / kein Entsendungsvertrag geschlossen wird

Musterformulierung:

Diese Niederschrift dient der Erfüllung und Vervollständigung unserer Nachweispflichten nach § 2 Abs. 3 Nachweisgesetz (NachwG) und begründet keine zusätzlichen Ansprüche. Sie beinhaltet nur die nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Informationen für den Arbeitnehmer und ist rein deklaratorisch. Ansprüche können sich nur aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag sowie den für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetzen (optional: in Verbindung mit den für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen gegebenenfalls: und anwendbaren Tarifverträgen) ergeben. Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

§ 2 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 NachwG

Gesetzeswortlaut: *Die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Aufnahmemitgliedsstaates oder der Aufnahmemitgliedsstaaten, in dem oder in denen er seine Arbeitsleistung erbringt, Anspruch hat*

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entlohnung gemäß ... (Landesvorschrift des EU-Einsatzstaates in Höhe von ... (Währung))

Informationen

Sie finden Informationen zu den geltenden nationalen Entgeltregelungen aufgrund der Umsetzung der Entsenderichtlinie in den jeweiligen Länderblättern unseres [Handlungsleitfadens Einsatz von Mitarbeitern in der EU, den EWR-Staaten und in der Schweiz auf unserer Website](#) (rechts unten im Dropdown Menü).

§ 2 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 NachwG

Gesetzeswortlaut: *Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedsstaat betreibt*

Zeitpunkt: Niederschrift muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden

Musterformulierung:

Der Link der offiziellen nationalen Website des EU Staates ... lautet: ... (Link einfügen)

Informationen

Sie finden Informationen zu den einzelnen nationalen Homepages aufgrund der Umsetzung der Entsenderichtlinie in den jeweiligen Länderblättern unseres Handlungsleitfadens zu finden auf [unserer Homepage](#) (rechts unten im Dropdown Menü).

Daneben gibt es eine Auflistung der Europäischen Kommission zu den einzelnen nationalen Homepages. Zu finden [hier](#).

Ansprechpartner/Impressum

Geschäftsstelle Mittelfranken

Friedbert Warnecke
Telefon 0911-20 33 44-10
friedbert.warnecke@baymevbm.de

Geschäftsstelle München-Oberbayern

Marc Hilgenfeld
Telefon 089-551 78-150
marc.hilgenfeld@baymevbm.de

Geschäftsstelle Niederbayern

Dr. Jutta Krogull
Telefon 0851-49 08 38-11
jutta.krogull@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberfranken

Patrick Püttner
Telefon 09561-5562-10
patrick.puettner@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberpfalz

Monika Stiglmeier
Telefon 0941-595 73-15
monika.stiglmeier@baymevbm.de

Geschäftsstelle Schwaben

Stephanie Ammicht
Telefon 0821-45 50 58-20
stephanie.ammicht@baymevbm.de

Geschäftsstelle Unterfranken

Thomas Weber
Telefon 0931-322 09-0
thomas.weber@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

Weitere Beteiligte

Dr. Joachim Wutte
Telefon 089-551 78-658
joachim.wutte@baymevbm.de

Julius Jacoby
Telefon 089-551 78-237
julius.jacoby@baymevbm.de

Katharina Hörmann
Telefon 089-551 78-236
katharina.hoermann@baymevbm.de