

## CHECKLISTE NACHWEISGESETZ

<b>Pflichtangaben im Standard-Arbeitsvertrag, § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG (<i>Schriftform</i>)</b>	Nr.*
■ Name und die Anschrift der Vertragsparteien	1
■ Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses	2
■ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum <i>oder</i> die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses <i>Beachte:</i> Dies kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung beziehungsweise eines konkreten Enddatums oder durch Angabe des Zwecks erfolgen (vergleiche § 3 Absatz 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)).	3
■ Arbeitsort oder, falls die Arbeitnehmer:innen (AN) nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollen, ein Hinweis darauf, dass die AN an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder ihren Arbeitsort frei wählen können	4
■ Charakterisierung oder Beschreibung der von den AN zu leistenden Tätigkeiten	5
■ Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)	X 6
■ 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	X 7
■ Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten	X 8
■ Bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen <i>Beachte:</i> Es handelt sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (zum Beispiel aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich.	X 8
■ Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des TzBfG: <ul style="list-style-type: none"><li>● die Vereinbarung, dass die AN ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben</li><li>● die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden</li><li>● der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist</li><li>● die Frist, innerhalb derer die Arbeitgeber:innen (AG) die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen haben</li></ul>	9
■ Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen	X 10
■ Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs	X 11
■ Ein etwaiger Anspruch auf eine von AG bereitgestellte Fortbildung, dieser kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus dem Gesetz ergeben	X 12
■ Bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung über einen Versorgungsträger: Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist	X 13

■ Informationen zum Kündigungsverfahren:

X14

- Schriftformerfordernis
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)
- Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Absatz 3 BGB

**Beachte:** Die Angaben über die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit der AN vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten.

**Gut zu wissen:** 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.

■ Allgemeiner Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen für den Bereich kirchlicher AG

15

\* X = Ausnahme nach § 2 Abs. 4 NachwG:

Bei den Informationen, die unter den Nummern 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14 im neuen Gesetzestext zu finden sind, ist eine Referenz auf TV/BV/DV möglich (falls vorhanden)

Bei den Nummern 11-14 ist ein Verweis auf die gesetzliche Regelung möglich

**Welche Nachweispflichten müssen noch beachtet werden nach dem Nachweisgesetz (NachwG)? – § 2 Abs. 1a-3 NachwG**

Besondere Nachweispflichten nach dem NachwG gelten bei der Anstellung von Praktikant:innen nach § 2 Abs. 1a NachwG und bei der Arbeitserbringung aus dem Ausland, die vier aufeinanderfolgende Wochen überdauert, § 2 Abs. 2 und 3 NachwG.

**Gegenüber wem gelten die Nachweispflichten? – § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG**

Sie müssen gegenüber allen AN eingehalten werden, auch gegenüber vorübergehenden Aushilfen unabhängig von der Dauer der Aushilfe; gegenüber Praktikant:innen gelten die Nachweispflichten, wenn sie gemäß § 22 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes als AN gelten.

**Welche Ausnahmen gibt es? Ausnahmen – § 2 Abs. 4 NachwG**

Wenn ein anwendbarer TV oder BV- / DV gelten, kann bei folgenden Informationen auf diese verwiesen werden: Nr. 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14. Bei den Nr. 11-14 kann auf die jeweilige gesetzliche Regelung verwiesen werden, wenn diese maßgebend sein soll.

**Welche Fristen muss ich beachten? Fristen – § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG**

- Schriftform, Unterzeichnung durch (AG), Aushändigung an AN
- Spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung: Angaben von Nr. 1, 7, 8
- Spätestens am siebten Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses: Angaben von Nr. 2, 3, 4, 5, 6, 9 und 10
- Spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses: Angaben von Nr. 11, 12, 13, 14 und 15

**Was, wenn sich die Pflichtangaben ändern? Änderungen der Angaben – § 3 NachwG**

Form: Schriftliche Mitteilung über Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen.

Frist: Spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird.

Ausnahme: bei Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen für den Bereich kirchlicher AG.

**Was passiert, wenn ich gegen die Nachweispflichten verstoße? Bußgeldvorschrift – § 4 NachwG**

Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 S. 1 u. 2, Abs. 2 und Abs. 3 NachwG stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

## Was gilt für Arbeitsverhältnisse vor dem 1. August 2022?

### Übergangsvorschrift – § 5 NachwG (wohl nicht bußgeldbewehrt)

Für Arbeitsverhältnisse, die schon vor dem 01.08.2022 bestanden:

- Informationspflicht der AG wird erst auf Verlangen des Nachweises seitens der AN ausgelöst
- *Spätestens am siebten Tag* nach Zugang der Aufforderung zum Nachweis: Niederschrift mit Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 aushändigen
- *Spätestens einen Monat* nach Zugang der Aufforderung zum Nachweis: Niederschrift mit Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 11 bis 15 aushändigen
- Pflicht entfällt: frühere Niederschrift/ schriftlicher Arbeitsvertrag enthält die Angaben

Wir danken der Wirtschaftskanzlei Bird & Bird für ihre freundliche Unterstützung:



**Dr. Ralph Panzer**  
Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

München  
Tel:+ 498935816000  
Fax:+ 49 (0)89 3581 6011  
ralph.panzer@twobirds.com



**Cara-Marlene Fuchs**  
Associate

München  
Tel:+ 498935816000  
Fax:+ 49 (0)89 3581 6011  
ralph.panzer@twobirds.com

### Ansprechpartner

Dr. Hans-Jürgen Völz  
Leiter Volkswirtschaft  
+49 30 533206-49  
hans-juergen.voelz@bvmw

Christina Schäfer  
Referentin Arbeit und Soziales  
+49 30 533206-187  
christina.schaefer@bvmw.de

**Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 360 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmenskontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.**

### Kontakt

Der Mittelstand. BVMW e. V.  
Bereich Politik und Volkswirtschaft  
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin  
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50  
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV