

## Neufassung des Nachweisgesetzes – Bußgeldandrohung für Arbeitgeber

Dr. André Bienek, Florian Strübig

Der Gesetzgeber hat in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) weitreichende Änderungen im Nachweisgesetz vorgenommen, die ab dem 01.08.2022 in Kraft treten. Das Arbeitsrechts-Team von ROTTHEGE informiert mit diesem Newsletter über die wesentlichen Änderungen und gibt Arbeitgebern eine Handlungsempfehlung.

### I. Nachweisgesetz bis zum 31.07.2022

Das Nachweisgesetz wurde in der arbeitsrechtlichen Praxis bislang wenig beachtet. Tatsächlich besteht für den Arbeitgeber allerdings seit 1995 die Pflicht, seinen Mitarbeitern einen **schriftlichen Nachweis** über die in § 2 NachwG aufgeführten wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen auszuhändigen. Hierzu gehören u.a. der Name und die Anschrift der Vertragspartner, der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die geltenden Kündigungsfristen.

In der Regel wurden die Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages miterfüllt, was das Gesetz nach § 2 Abs. 4 NachwG ausdrücklich gestattet. Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Nachweispflichten, in dem er keinen oder einen unvollständigen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen erbrachte, blieb dies für den Arbeitgeber **ohne unmittelbare Folgen**. Die Arbeitsgerichte sanktionierten in der Vergangenheit einen Verstoß nur mittelbar mit beweisrechtlichen Nachteilen im Rahmen einer prozessualen Streitigkeit oder mit Schadensersatzansprüchen, die allerdings wenig praktische Relevanz haben.

### II. Nachweisgesetz ab dem 01.08.2022

Durch die ab dem 01.08.2022 geltenden Neuregelungen, wird die Bedeutung des Nachweisgesetzes erheblich zunehmen und Arbeitgeber vor neue Herausforderungen stellen. Grund hierfür ist zum einen, die **Erweiterung der nachzuweisenden Arbeitsbedingungen**, die über die typischen Regelungen des Arbeitsvertrages hinausgehen. Zum anderen werden Verstöße gegen das Nachweisgesetz zukünftig als **Ordnungswidrigkeit** eingestuft, die mit einem Bußgeld von bis zu € 2.000,00 geahndet werden können.

#### 1. Erweiterte Nachweispflichten ab dem 01.08.2022

Zunächst ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer weiterhin **schriftlich** über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu informieren hat. § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG n.F. sieht vor, dass der Arbeitgeber die Niederschrift zu „unterzeichnen“ hat, was einen elektronischen Nachweis ausdrücklich ausschließt.



Neben den bereits bisher zu erteilenden Arbeitsbedingungen muss zukünftig insbesondere über folgende Arbeitsbedingungen informiert werden:

„(...)

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

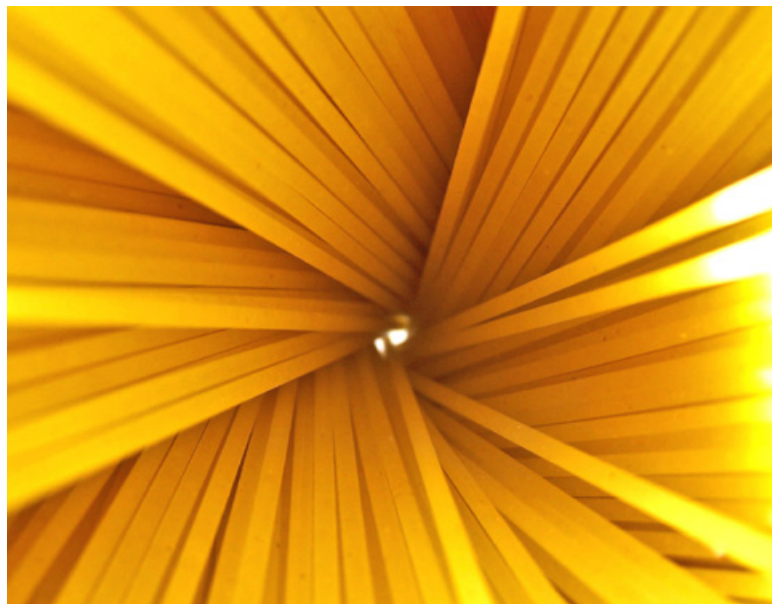
(...)

6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
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,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
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,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,

(...)

12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
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,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftform-erfordernis 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.

(...)“



Insbesondere § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG n.F. zeigt, dass die Informationspflichten weit über die typischen Regelungen eines Arbeitsvertrages hinausgehen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer hiernach auf die dreiwöchige **Klageerhebungsfrist für die Kündigungsschutzklage** hinweisen! Welche Anforderungen an den Umfang der Informationen von den Arbeitsgerichten gestellt werden, bleibt abzuwarten.

§ 2 Abs. 4 NachwG n.F. sieht insoweit vor, dass der Nachweis teilweise durch einen Verweis auf die anwendbaren Tarifverträge oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen erfüllt werden kann.

## 2. Kurze Nachweisfristen ab dem 01.08.2022

Zu beachten sind auch neue Fristen. Während der Arbeitgeber bislang einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses Zeit hatte, über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu informieren, gelten nun gestaffelte Fristen.

Spätestens am **ersten Tag der Arbeitsleistung** müssen schriftlich niedergelegt sein: Name und Anschrift der Vertragsparteien; 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; die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.

Spätestens **sieben Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses** ist schriftlich über den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses oder das Enddatum; 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; eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit; sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit, die einzelnen Modalitäten bei Arbeit auf Abruf und die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen.

Über die übrigen Angaben muss weiterhin **ein Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses** schriftlich informiert werden.

### 3. Regelung für Bestandsarbeitnehmer

**Bestandsmitarbeitern**, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.08.2022 begonnen hat, ist eine Information über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach den Neuregelungen des Nachweisgesetzes nur auf Verlangen zu erteilen. Der Arbeitgeber hat den Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen in diesem Fall grundsätzlich innerhalb von **sieben Tagen nach Zugang der Aufforderung** schriftlich zu erteilen.

### III. Rechtsfolgen und Handlungsempfehlung

Bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz sieht der Gesetzgeber als unmittelbare Rechtsfolge die Möglichkeit eines Bußgeldes **von bis zu € 2.000,00** vor. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG n.F. stellt insbesondere klar, dass Kündigungen weiterhin nach § 7 KSchG wirksam sind, wenn der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhebt, obwohl der Arbeitgeber unter Verstoß gegen das Nachweisgesetz nicht über die Frist zu Erhebung der Kündigungsschutzklage aufgeklärt hat.

Arbeitgeber haben bei Neueinstellungen ab dem 01.08.2022 die Informationen nach dem Nachweisgesetz zu erteilen. Bei Bestandsmitarbeitern sollte nur nach Aufforderung reagiert werden. Ein Teil der Nachweispflichten kann – wie bisher – durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages erfüllt werden, wobei in diesem Fall ein digitaler Vertragsabschluss nicht möglich sein wird. Bei Neueinstellungen sollten Arbeitgeber **ohne Rücksicht auf die gesetzlichen Fristen** ihren Pflichten unmittelbar mit Vertragsabschluss nachkommen.

Es ist daher empfehlenswert, ein gesondertes **schriftliches Nachweisdokument** mit den erforderlichen Angaben zu erstellen, das bei Neueinstellungen mit Vertragsabschluss oder auf Anfrage von Bestandsmitarbeitern übergeben werden kann. Hierbei ist darauf zu achten, dass dadurch keine ungewollten zusätzlichen Zusagen gemacht oder Verbindlichkeiten begründet werden. Die **fehlende Rechtsbindung** sollte explizit aufgenommen werden.

Sie haben Fragen zu arbeitsrechtlichen Themen? Das Arbeitsrechts-Team von ROTTHEGE hilft Ihnen gerne weiter: [essen@rotthege.com](mailto:essen@rotthege.com)



#### Dr. André Bienek

Rechtsanwalt und Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
[a.bienek@rotthege.com](mailto:a.bienek@rotthege.com)

#### Florian Strübig

Rechtsanwalt  
[f.struebig@rotthege.com](mailto:f.struebig@rotthege.com)

ROTTHEGE Partnerschaftsgesellschaft mbB Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

#### Standort Essen

Alfredstraße 220  
45131 Essen  
T: +49 201 616260

#### Standort Düsseldorf

Breite Straße 28  
40213 Düsseldorf  
T: +49 211 955991-0

[info@rotthege.com](mailto:info@rotthege.com)  
[www.rotthege.com](http://www.rotthege.com)

Registerangaben / Liste der Partner / Umsatzsteueridentifikationsnummer unter [www.rotthege.com](http://www.rotthege.com)

Dieser Newsletter dient der allgemeinen Information. Die enthaltenen Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise wieder und ersetzen nicht die Beratung im Einzelfall.