



# Handlungsbedarf für alle Arbeitgeber: Das neue Nachweisgesetz

Am 1. August 2022 trat aufgrund europarechtlicher Vorgaben das neue Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft. Danach ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen mit Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Christian Erbacher, LL.M.

**E**ine digitale Rolle rückwärts! Warum? Digital geschlossene Arbeitsverträge genügen den gesetzlichen Anforderungen nicht und können – und dies ist seit dem 1. August 2022 neu – ein Bußgeld von bis zu 2.000€ (pro Einzelfall!) nach sich ziehen. Darüber hinaus enthält das Gesetz noch einige weitere relevante Regelungen, die beachtet werden müssen.

Wir haben die ab dem 1. August 2022 geltenden Änderungen für Sie zusammengefasst:

## Hintergrund

Gemäß dem NachwG mussten bzw. müssen alle Arbeitsverträge, von der Führung bis hin zum Minijobber, schriftlich fixiert werden. Es gilt hier die formaljuristische Betrachtungsweise der Schriftform, sodass Unterschriften im Original erforderlich sind. Weiterhin mussten Arbeitnehmer über Vertragsbedingungen, wie z. B. Arbeitsbeginn, Arbeitsort, Tätigkeit, Vergütung, Urlaub, Kündigungsfristen, informiert werden.

Allerdings wurden Verstöße gegen das Nachweisgesetz bislang nicht sanktioniert. Dies hat sich seit Anfang August geändert. Verstöße gegen das Nachweisgesetz sind nun eine Ordnungswidrigkeit.

## Was gilt nach dem Nachweisgesetz seit dem 1. August 2022?

Seit diesem Datum müssen Arbeitgeber folgende Nachweispflichten erfüllen; sprich schriftlich festhalten, oder es kann teuer werden:

- **Bei Befristungen:** Es muss die vorhersehbare Dauer oder (neu!) die genaue Angabe des Enddatums angegeben werden.
- **Bei Homeoffice-Regelungen:** Es muss der konkrete Hinweis erfolgen, dass der Arbeitsort frei gewählt werden kann.
- **Probezeit:** Es muss, sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit angegeben werden.
- **Vergütung/Sonderzahlungen/Überstunden:** Es müssen die genaue Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts getrennt angegeben werden. Weiterhin muss die jeweilige Fälligkeit und Art der Auszahlung festgehalten werden.
- **Arbeitszeit:** Es müssen die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen festgehalten werden.
- **Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG:** Es müssen die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu leisten hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der durch Referenztage und Referenzstunden festgelegte Zeitrahmen, die Mitteilungsfrist des Arbeitgebers sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen schriftlich festgehalten werden.
- **Fortbildungen:** Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen muss ebenfalls fixiert werden.
- **Betriebliche Altersvorsorge:** Hier müssen der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers schriftlich vereinbart werden.
- **Kündigungen:** Außerdem müssen das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfristen sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG schriftlich festgehalten werden.

## Welche Fristen gelten nach dem Nachweisgesetz für den Arbeitgeber?

Das NachwG sieht ein abgestuftes Verhältnis vor. So muss spätestens am 1. Arbeitstag Name und Anschrift der Vertragsparteien, die vereinbarte Arbeitszeit sowie die Dauer des Jahresurlaubs mitgeteilt werden.

Eine Niederschrift mit Angaben zur Probezeit, Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Zusammensetzung des Arbeitsentgelts, Überstunden oder Angaben zu Arbeit auf Abruf müssen spätestens sieben Tage nach Arbeitsbeginn vorliegen.

Alle übrigen Angaben des §2 NachwG müssen spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn niedergeschrieben sein.

## Und was gilt bei Altverträgen?

Wenn der Arbeitgeber seitens eines Bestandsmitarbeiters zur schriftlichen Niederlegung der Vertragsbedingungen aufgefordert wird, muss der Arbeitgeber dieser Aufforderung spätestens am 7. Tag nach der Aufforderung nachkommen.

## Schriftformerfordernis

Deutschland hinkt der Digitalisierung hinterher: Anders als die europäische Richtlinie verlangt der deutsche Gesetzgeber die

strenge Schriftform im Sinne des § 126 BGB. Das bedeutet, dass digitale Arbeitsverträge nicht möglich sind. Es sind zwingend die Unterschriften im Original erforderlich.

## Bußgeld bei Verstößen

Neu ist, dass gegen Arbeitgeber, die den Nachweis der Arbeitsbedingungen, also den Arbeitsvertrag, gegenüber Arbeitnehmern nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigen, zukünftig ein Bußgeld von bis zu 2.000€ verhängt werden kann (§ 4 NachwG n.F.).

## Praxistipp zum Nachweisgesetz

Die gesetzlichen Neuerungen bedeuten eine Verpflichtung mehr für Arbeitgeber. Spätestens die Bußgeldvorschriften sollten für jeden Arbeitgeber Anlass genug sein, zu handeln. Für Arbeitsverträge, die ab dem 1. August 2022 geschlossen wurden, müssen die gesetzlichen Neuerungen zwingend beachtet werden.

Für Arbeitsverträge, die vor dem 1. August 2022 geschlossen wurden, gilt, dass diese überprüft und (spätestens nach Aufforderung des Arbeitnehmers) gegebenenfalls angepasst werden müssen. Alternativ kann im Einzelfall auch eine schriftliche Information an die Mitarbeiter erfolgen.



**Christian Erbacher, LL.M.**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Medizinrecht  
Lyck+Pätzold. healthcare.recht  
Im Atzelnest 5  
61352 Bad Homburg  
Tel.: +49 6172 139960  
[www.medizinanwaelte.de](http://www.medizinanwaelte.de)

Infos zum Autor

