

# Reform des Nachweisgesetzes

Arbeitsrecht-Lunch am 14.09.2022

Dr. Lukas Jäger  
Rechtsanwalt | Associate

大成 DENTONS

**Top 2 Best Known  
Global Law Firm**

*Acritis Global Elite  
Law Firm Brand  
Index, 2021*

大成 DENTONS

**Germany Firm of the  
Year**

*Women in  
Business Law  
Awards Europe,  
2021*

大成 DENTONS

**Top Law Firm in  
Germany**

*The Legal 500  
Germany, 2020*

# I. Nachweisgesetz

---

➤ **NachwG** regelt Verpflichtung des AG, die AN über die „wesentlichen“ Vertragsbedingungen im Arbeitsverhältnis schriftlich zu informieren, § 2 NachwG



## II. Anlass und Ziel der Neuregelungen

---

- EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie wurde verabschiedet
  - **Ziel:**
    - Durch transparente und vorhersehbare Beschäftigung **Arbeitsbedingungen verbessern**
  - **Umsetzung:**
    - Reform des NachwG zum 01.08.2022, insbesondere des **§ 2 NachwG**
      - Erfolgreich umgesetzt? Eher fragwürdig – **heftige Kritik!**



### III. Was galt bisher?

---

- Wesentliche Arbeitsbedingungen – alte Rechtslage
  - Name und Anschrift der Vertragsparteien (Nr. 1),
  - Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2),
  - Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3),
  - Der Arbeitsort (Nr. 4),
  - Die Tätigkeit des Arbeitnehmers (Nr. 5),
  - Arbeitsentgelt, Zuschläge, Prämien etc. (Nr. 6) samt Fälligkeit,
  - Arbeitszeit (Nr. 7),
  - Erholungsurlaub (Nr. 8),
  - Fristen für die Kündigung (Nr. 9),
  - Hinweis auf anzuwendende BV, TV, DV (Nr. 10)
  
- Monatsfrist ab Beginn des AV – alte Rechtslage
  
- Keine Bußgelder bei Verstößen – alte Rechtslage



## IV. Was gilt jetzt?

---

### Nachweispflichten ausgeweitet und verschärft! Neu:

- Bei **befristeten Arbeitsverhältnissen**: Das **Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3),
- Arbeitsort (Nr. 4): zusätzlich Hinweis, ob **AN seinen Arbeitsort frei wählen kann**
- Sofern vereinbart, **Dauer der Probezeit** (Nr. 6),
- **Überstundenvergütung** (Nr. 7): **Getrennte Angabe** von Lohnbestandteilen und der **Auszahlungsart**,
- Vereinbarte **Ruhepausen und -zeiten**, **Schichtsystem** und -rhythmus, Voraussetzungen für Schichtänderungen (Nr. 8),
- Details zu **Arbeit auf Abruf** (Nr. 9),
- Sofern vereinbart, Möglichkeit der **Überstundenanordnung** und dessen **Voraussetzungen** (Nr. 10),
- Etwaiger Anspruch auf **Fortbildung** (Nr. 12),
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers bei **betrieblicher Altersversorgung** (Nr. 13),
- **Bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren** (Nr. 14)

## IV. Was gilt jetzt?

---

- **Bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren (Nr. 14)**
- Mindestens aufzunehmen:
  - Schriftformerfordernis der Kündigung, § § 623, 126 BGB
  - Fristen für Kündigung des Arbeitsverhältnisses
  - Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage, § § 4, 7 KSchG
- Ob weitere Angaben erforderlich sind ist noch unklar
  - **Rechtsprechung bleibt abzuwarten** – ggf. Nachunterrichtung der AN
  - Unklar z.B: Beteiligungsrechte eines Betriebsrats; notwendige Zustimmungserklärungen von Behörden bei dem Bestehen von Sonderkündigungsschutz wie z.B. bei einer Schwerbehinderung
- Was passiert bei fehlendem Hinweis auf 3-Wochen-Klagefrist nach § § 4, 7 KschG?
  - Es drohen ggf. **Klagefristverlängerungen** – Rechtslage unklar!



## IV. Was gilt jetzt?

---

- Schriftform bleibt! Aushändigung unterzeichneter Niederschrift
- Elektronische Form explizit ausgeschlossen, § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG
  - Wäre jedoch aufgrund EU-Richtlinie möglich gewesen
  - **Kritik:** Keine zeitgemäße Anpassung an Digitalisierung; erheblicher administrativer Aufwand; Kosten; Umweltschutz
- Verkürzte Nachweispflichten
  - Stufenweise geregelt (vom ersten Arbeitstag bis zu einem Monat)
  - Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen
    - **Kritik:** Unübersichtlich und praxisfern
    - **Tipp:** Zur Risikominimierung und Praktikabilität sollte AG den schriftlichen Arbeitsvertrag mit vollständigen Arbeitsbedingungen oder vollständiges Informationsschreiben spätestens am ersten Tag vorlegen



## IV. Was gilt jetzt?

---



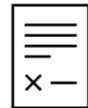
- **Neuverträge (ab dem 01.08.2022)**
  - Umfassende Geltung der Neuregelungen ohne Aufforderung des AN
- **Fristen - Spätestens am ersten Arbeitstag:**
  - Name, Anschrift der Vertragsparteien, Angaben zum Arbeitsentgelt und zur Arbeitszeit
- **Spätestens am 7. Kalendertag nach Beginn des Arbeitsverhältnisses:**
  - Datum des Beginns, Angaben zur Befristung, Arbeitsort, Beschreibung der Tätigkeit, Dauer der Probezeit, Arbeit auf Abruf, Überstunden
- **Spätestens nach 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses:**
  - Erholungsurlaub, Anspruch auf Fortbildung, Versorgungsträger bei gegebenenfalls angebotener betrieblicher Altersversorgung, bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren



## IV. Was gilt jetzt?

---

- **Altverträge (vor dem 01.08.2022)**
  - Neue Informationspflicht nur bei entsprechender Aufforderung des AN
- **Fristen - Spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung:**
  - Name und Anschrift der Vertragsparteien, Angaben zum Arbeitsentgelt und zur Arbeitszeit, Datums des Beginns, Angaben zur Befristung, zum Arbeitsort, Beschreibung der Tätigkeit, Dauer einer Probezeit
- Spätestens nach 1 Monat nach Zugang der Aufforderung:
  - Erholungsurlaub, Anspruch auf Fortbildung, Versorgungsträger bei gegebenenfalls angebotener betrieblicher Altersversorgung, bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren



## IV. Was gilt jetzt?

---



### ➤ **Beachte:**

- Sind Nachweispflichten bereits in Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge o. Betriebsvereinbarungen) geregelt genügt Verweis auf die Vereinbarung, § 2 Abs. 4 NachwG
- Betrifft die Fälle: Dauer der Probezeit; Überstundenvergütung; Ruhepausen und -zeiten, Schichtsystem; Möglichkeit der Überstundenanordnung; Erholungsurlaub; Fortbildung; Versorgungsträger bei gegebenenfalls angebotener betrieblicher Altersversorgung; bei einer Kündigung einzuhaltendes Verfahren



### ➤ **Beachte:**

- Ist in den Fällen des Erholungsurlaubs und der Kündigung die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden

## IV. Was gilt jetzt?

---



➤ **Beachte:**

- Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer gesonderten Information entfällt, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle notwendigen Angaben enthält, § 2 Abs. 5 NachwG

➤ **Beachte:**



- Nachträgliche Änderung wesentlicher Arbeitsbedingungen = Schriftliche Mitteilung spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird – Ausnahme bei Änderung anwendbarer Gesetze oder kollektivrechtlicher Regelungen

➤ **Beachte:**

- Fehlende oder falsche Informationen stellen keine Wirksamkeitsvoraussetzung für jeweilige arbeitsvertragliche Vereinbarung dar!

## V. Folgen bei Verstößen

---

- Was passiert, wenn der AG seiner Nachweispflicht nicht oder nicht ordnungsgemäß nachkommt?
  - **Bußgeld bis zu 2.000€**, § 4 NachwG
  - **Zuständigkeit: Gewerbeaufsichtsämter**



## VI. Empfehlung / Herausforderung

---

- Empfehlung für die Praxis, um Verstöße zu vermeiden:
  - Neue Muster so früh wie möglich erstellen und Fristen beachten
  - Für laufende Arbeitsverhältnisse entsprechende Schreiben erstellen
  
- Herausforderung für AG:
  - Zugang nachweisen, um Erfüllung der Nachweispflicht im Bestreitensfall darlegen zu können

## VII. Fazit

---

- **Umfassende Neuregelung des NachwG**
- **Verschärfung arbeitgeberseitiger Pflichten**
- **Arbeitgeber muss schnell agieren, um Verstöße zu vermeiden**
- **Rechtslage komplexer**
- **Umfang der Nachweispflichten noch teilweise unklar -  
Rechtsprechung bleibt abzuwarten**



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2021 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)

# Ihr Ansprechpartner



## **Dr. Lukas Jäger**

Rechtsanwalt / Associate

Dentons Europe LLP  
KÖ-Quartier, Breite Str. 22  
40213 Düsseldorf

Telefon: 0211 74074 172  
Mobil: 0172 6809 343  
E-Mail [lukas.jaeger@dentons.com](mailto:lukas.jaeger@dentons.com)

Dr. Lukas Jäger ist Associate im Düsseldorfer Büro von Dentons. Als Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht berät er Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen.