

Praxis Arbeitsrecht

Überblick über das Nachweisgesetz – Kurzübersicht –

Arbeitsverträge unterliegen grundsätzlich keinen speziellen Formvorschriften. Das Nachweisgesetz verlangt vom Arbeitgeber allerdings, dass er dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses nachweist. Welche Arbeitsbedingungen vom Arbeitgeber wann und in welcher Form nachgewiesen werden müssen, wird im Folgenden näher beleuchtet.

Berlin, Januar 2025

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de

1. Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz?

Nach dem Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Arbeitnehmer¹ über die vereinbarten **wesentlichen Arbeitsbedingungen** ihres Beschäftigungsverhältnisses unter Einhaltung gewisser **Form- und Fristvorschriften** zu informieren. Dadurch sollen die Arbeitsbedingungen für den jeweiligen Arbeitnehmer transparenter und vorhersehbarer werden. Das bisherige Nachweisgesetz verpflichtete den Arbeitgeber noch dazu, die wesentlichen Arbeitsbedingungen **ausschließlich schriftlich** niederzulegen. In der Praxis erfüllte der Arbeitgeber diese Pflicht regelmäßig durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages in Papierform mit eigenhändiger Unterschrift. Im Zuge der mit dem **Vierten Bürokratieentlastungsgesetz** zum 1. Januar 2025 in Kraft getretenen Neuregelungen des Nachweisgesetzes kann der Nachweis **unter bestimmten Voraussetzungen** nun auch in **Textform** erstellt und **elektronisch übermittelt** werden.

2. Über welche Vertragsbedingungen muss der Arbeitgeber informieren?

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die **wesentlichen Vertragsbedingungen** des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Die wesentlichen Vertragsbedingungen sind im Nachweisgesetz (vgl. § 2 Absatz 1 Satz 7 Nr. 1 bis 15 NachwG) niedergelegt und umfassen mindestens folgende Angaben:

- **Vertragsparteien** (Nr. 1),
- **Beginn des Arbeitsverhältnisses** (Nr. 2),
- **Dauer des Arbeitsverhältnisses/Befristung** (Nr. 3),
- **Arbeitsort** (Nr. 4),
- **Tätigkeitsbeschreibung** (Nr. 5),
- **Probezeit** (Nr. 6),
- **Arbeitsentgelt: Höhe, Zusammensetzung, Fälligkeit, Art der Auszahlung** (Nr. 7),
- **Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, Schichtarbeit** (Nr. 8),
- **Arbeit auf Abruf** (Nr. 9),
- **Überstunden** (Nr. 10),
- **Erholungsurlaub** (Nr. 11),
- **Fortbildung** (Nr. 12),
- **Betriebliche Altersvorsorge** (Nr. 13),
- **Kündigung** (Nr. 14),
- **Hinweis auf Kollektivvereinbarungen** (Nr. 15).

Der Arbeitgeber kann der Nachweiserbringung nachkommen, indem er die (noch nicht mitgeteilten) Arbeitsbedingungen erläuternd auflistet und dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Die bestehenden Arbeitsverträge der bereits beschäftigten Arbeitnehmer müssen dafür nicht geändert werden. Eine Anpassung der Vertragsmuster für Neueinstellung ist jedoch empfehlenswert, sofern darin noch nicht alle wesentlichen Vertragsbedingungen aufgeführt sind.

¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

Hinweis

Der Katalog der Regelungsgegenstände ist **nicht abschließend**. Sind im Arbeitsverhältnis weitere Aspekte relevant wie etwa Ausschlussfristen oder Wettbewerbsverbote, sind auch diese in die Niederschrift mit aufzunehmen. Andererseits muss der Arbeitgeber nur die Regelungsgegenstände im Nachweis aufführen, die für das Arbeitsverhältnis tatsächlich gelten.

Bezüglich bestimmter Arbeitsbedingungen (vgl. oben Nr. 6 bis 8 und 10 bis 14), die in einem **Tarifvertrag oder einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung** geregelt sind, reicht ein entsprechender Verweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen. Ebenso kann hinsichtlich der Regelungsgegenstände „Erholungsurlaub“ (Nr. 11) und „Kündigung“ (Nr. 14) auf geltende **gesetzliche Vorschriften** verwiesen werden.

Bei **Auslandsaufenthalten**, die **länger als vier zusammenhängende Wochen** andauern oder die unter den Anwendungsbereich der europäischen Entsenderichtlinie fallen (**Entsendung**), sind weitere Vertragsbedingungen in den Nachweis aufzunehmen wie etwa besondere Entsendemodalitäten.

3. Welche Formvorschriften hat der Arbeitgeber zu beachten?

Das Nachweisgesetz legt darüber hinaus fest, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **formgerecht** über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren hat. Grundsätzlich geht das Gesetz von der **Schriftform** aus. Das heißt, der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen auf Papier **schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift **eigenhändig** mit Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer **auszuhändigen**.

Seit dem **1. Januar 2025** gelten zugunsten des Arbeitgebers **Formerleichterungen** bei der Nachweiserbringung. So kann der Nachweis unter bestimmten Bedingungen auch in **Textform** – also papierlos – abgefasst **und elektronisch übermittelt** werden, etwa durch E-Mail, SMS oder sonstige Textnachrichten. Erforderlich ist dabei, dass

- das Dokument dem Arbeitnehmer **zugänglich** ist, **gespeichert** und **ausgedruckt** werden kann
und
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung des Nachweises **auffordert**, ihm einen **Empfangsnachweis** zu erteilen.

Zu Beweis Zwecken sollte sich der Arbeitgeber den Empfangsnachweis durch den Arbeitnehmer archivieren.

Hinweis

Die zum 1. Januar 2025 in Kraft getretenen Formerleichterungen gelten **nicht** für Arbeitgeber, die in den **Wirtschaftsbereichen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes** (vgl. § 2a Absatz 1 SchwarzArbG) tätig sind. Dies betrifft u.a. das Baugewerbe und das

Gebäudereinigungsgewerbe. Hier ist der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen weiterhin **zwingend in Schriftform** vorzunehmen.

Das Einhalten der Formvorschriften ist **keine Voraussetzung** für den rechtlichen Bestand des Beschäftigungsverhältnisses. Die schriftliche bzw. textliche Ausfertigung und Übermittlung des Nachweises dienen vielmehr der zwingenden **Information des Arbeitnehmers**. Ihre nicht ordnungsgemäße Erbringung kann für den Arbeitgeber allerdings einen **bußgeldbewehrten Sachverhalt** darstellen.

Ungeachtet der Möglichkeit, einen Nachweis auch in Textform erbringen zu können, bedarf die **Befristung eines Arbeitsverhältnisses** zu ihrer Wirksamkeit weiterhin **zwingend der Schriftform** (vgl. § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

4. Kann der Arbeitnehmer trotz Nachweiserbringung in Textform einen schriftlichen Nachweis verlangen?

Erteilt der Arbeitgeber den Nachweis zulässigerweise in Textform, kann der Arbeitnehmer gleichwohl die Nachweiserbringung in Schriftform fordern. Dazu muss er den Arbeitgeber allerdings **ausdrücklich auffordern**. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Niederschrift **unverzüglich unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform** zu erteilen. Gleiches gilt, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgewiesen wurden.

Hinsichtlich dieser zwei vorgenannten Ansprüche des Arbeitnehmers auf schriftliche Nachweiserteilung gelten **besondere Verjährungsregeln**: Die Verjährung der Ansprüche beginnt erst mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endet.

Beispiel: Der Arbeitgeber hatte mit dem Arbeitnehmer mündlich einen Arbeitsvertrag mit Arbeitsbeginn zum 1. Juli 2017 geschlossen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. Auch hat der Arbeitgeber keinen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen erteilt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers endet das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. September 2025.

Hier verjährt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachweiserteilung bzw. auf Erteilung eventueller Änderungsnachweise mit Ablauf des 31. Dezember 2028. Bis zu diesem Zeitpunkt muss der Arbeitgeber in der Lage sein, einen Nachweis über alle wesentlichen Arbeitsbedingungen innerhalb von sieben Tagen bzw. einem Monat (je nach Regelungsgegenstand) zu erbringen, und zwar für den gesamten Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. September 2025.

5. Welche Fristvorgaben hat der Arbeitgeber beim Nachweis einzuhalten?

Die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **fristgerecht** mitzuteilen. Die Fristen richten sich nach dem **Einstellungsdatum** des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (**Stichtag** ist der **1. August 2022**) sowie danach, um welche **Regelungsgegenstände** es sich handelt.

Bei einer **Neubegründung des Arbeitsverhältnisses** mit dem Arbeitnehmer ab dem **1. August 2022** hat der Arbeitgeber folgende Fristen einzuhalten:

Über diese Angaben ist zu informieren	Frist
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Name und Anschrift der Vertragsparteien (Nr. 1) ▪ Angaben zum Arbeitsentgelt (Nr. 7) ▪ Angaben zur Arbeitszeit (Nr. 8) 	Spätestens am ersten Arbeitstag
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2) ▪ Dauer des Arbeitsverhältnisses/Befristung (Nr. 3) ▪ Arbeitsort (Nr. 4) ▪ Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5) ▪ Probezeit (Nr. 6) ▪ Arbeit auf Abruf (Nr. 9) ▪ Überstunden (Nr. 10) 	Spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erholungsurlaub (Nr. 11) ▪ Fortbildung (Nr. 12) ▪ Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13) ▪ Kündigung (Nr. 14) ▪ Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15) 	Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

Hinweis

Bei Neueinstellungen ab dem 1. August 2022 müssen drei unterschiedliche Fristen im Blick gehalten werden. Zur Vereinfachung des Nachweises bietet es sich hier an, dem Arbeitnehmer alle nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Angaben bereits vor Arbeitsbeginn (i.d.R. in einem entsprechenden Arbeitsvertrag) zur Verfügung zu stellen.

War der Arbeitnehmer schon **vor dem 1. August 2022** beim Arbeitgeber beschäftigt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, von sich aus die wesentlichen Vertragsbedingungen nachzuweisen. Diese Verpflichtung besteht erst, wenn der **Arbeitnehmer** den Arbeitgeber ausdrücklich dazu **auffordert**. In diesem Fall gelten folgende Fristen:

Über diese Angaben ist zu informieren	Frist
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Name und Anschrift der Vertragsparteien (Nr. 1) ▪ Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2) ▪ Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3) ▪ Arbeitsort (Nr. 4) ▪ Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5) ▪ Probezeit (Nr. 6) ▪ Angaben zum Arbeitsentgelt (Nr. 7) ▪ Angaben zur Arbeitszeit (Nr. 8) ▪ Arbeit auf Abruf (Nr. 9) ▪ Überstunden (Nr. 10) 	Spätestens am siebten Kalendertag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber

Über diese Angaben ist zu informieren	Frist
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erholungsurlaub (Nr. 11) ▪ Fortbildung (Nr. 12) ▪ Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13) ▪ Kündigung (Nr. 14) ▪ Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15) 	<p>Spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber</p>

6. Müssen auch Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen mitgeteilt werden?

Ändern sich die wesentlichen Vertragsbedingungen, ist auch dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen und zwar bereits an dem **Tag, an dem diese wirksam werden**. Dies gilt für aller Arbeitnehmer ungeachtet ihres Beschäftigungsbeginns beim Arbeitgeber. Der Nachweis ist **schriftlich** oder – soweit zulässig (vgl. oben Pkt. 3.) – in **Textform** zu erbringen.

Wählt der Arbeitgeber die Textform für die Mitteilung der Änderungen, kann der Arbeitnehmer dennoch einen schriftlichen Nachweis verlangen. Diesen muss der Arbeitgeber dann **unverzüglich** und unter **Angabe des Geltungsbeginns der wesentlichen Vertragsbedingungen** erstellen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber der Nachweiserbringung über Vertragsänderungen überhaupt nicht nachgekommen ist.

Keine Nachweispflicht besteht bei Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Hinweis

Arbeitgeber aus den **Wirtschaftsbereichen des § 2a Absatz 1 SchwarzArbG** müssen den Arbeitnehmern Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen zwingend in **schriftlicher Form** mitteilen. Die **Textform** ist hier **unzulässig**.

7. Welche Folgen hat es für den Arbeitgeber, wenn er das Nachweisgesetz nicht beachtet?

Dem Arbeitnehmer steht nach dem Nachweisgesetz ein **Erfüllungsanspruch** gegenüber dem Arbeitgeber auf Nachweiserteilung der wesentlichen Vertragsbedingungen zu.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Vorgaben des Nachweisgesetzes, stellt dies eine **bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit** dar. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn er dem Arbeitnehmer den Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen oder deren Änderungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt. Verstöße können mit einem Bußgeld von **bis zu 2.000 Euro** geahndet werden.

Zudem kann eine Verletzung der Nachweispflicht zu **Schadensersatzansprüchen** des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber führen.

8. Wie sieht das weitere Vorgehen aus?

Es wäre empfehlenswert, die im Betrieb für Neueinstellungen zum Einsatz kommenden Vertragsmuster an die Anforderungen des Nachweisgesetzes anzupassen. Ebenso gilt es, für den Arbeitnehmer, der bereits vor dem 1. August 2022 beim Arbeitgeber beschäftigt war (sog. „Alt-Arbeitnehmer“), bei entsprechender Aufforderung einen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen anzufertigen.

8.1 Checkliste für das weitere Vorgehen

- Bei **Neueinstellungen**:
 - Überprüfung der bestehenden Arbeitsvertragsmuster für Neueinstellungen anhand der Anforderungen des Nachweisgesetzes
 - Erforderlichenfalls Überarbeitung der Musterverträge
- Bei „**Alt-Arbeitnehmern**“, die den Arbeitgeber zur Nachweiserbringung aufgefordert haben:
 - Erarbeitung eines individuellen Unterrichtungsschreibens/Nachweises durch den Arbeitgeber mit Aufnahme der wesentlichen Arbeitsbedingungen, über die der Arbeitnehmer bisher noch nicht informiert wurde

Aus **Beweisgründen** ist es ratsam, sich den Erhalt des Nachweises durch den jeweiligen Arbeitnehmer bestätigen zu lassen und die Bestätigung aufzubewahren (vgl. dazu auch Pkt. 3.).

8.2 Checkliste der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz

Die Checkliste dient der Kontrolle, ob der beim Arbeitgeber verwendete Musterarbeitsvertrag die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 15 Absatz 1 Satz 7 Nr. 1 bis 15 NachwG umfasst bzw. ob der „Alt-Arbeitnehmer“ nach dem Nachweisgesetz bereits ausreichend informiert wurde:

- Vertragsparteien (Nr. 1)
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)
- Dauer des Arbeitsverhältnisses/Befristung (Nr. 3)
- Arbeitsort (Nr. 4)
- Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)
- Probezeit (Nr. 6)
- Arbeitsentgelt (Nr. 7)
- Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, Schichtarbeit (Nr. 8)
- Ggf. Vereinbarung zu Arbeit auf Abruf (Nr. 9)
- Überstunden (Nr. 10)
- Erholungsurlaub (Nr. 11)
- Fortbildung (Nr. 12)
- Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)
- Kündigung (Nr. 14)
- Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)

Dieses Merkblatt ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Merkblatt ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen, Fachverbände und Handwerkskammern.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer

Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de