



# Spotlight Arbeitsrecht

Das Wichtigste in 60 Minuten

Online-Vortrag

# Reform des Nachweisgesetzes – bußgeldbewehrte neue Anforderungen an den Arbeitsvertrag?

Ihre Referenten:



**Dr. Erwin Salamon**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Partner

[erwin.salamon@esche.de](mailto:erwin.salamon@esche.de)  
Tel +49 (0)40 36805-360



**Stefan Gatz**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Associated Partner

[stefan.gatz@esche.de](mailto:stefan.gatz@esche.de)  
Tel +49 (0)40 36805-136

Hamburg, den 7. Juli 2022

## Profil

- Esche Schümann Commichau ist eine der großen multidisziplinären Sozietäten in Deutschland mit Sitz in Hamburg.
- In den Bereichen Recht, Steuern und Wirtschaftsprüfung sind wir eine der führenden multidisziplinären Sozietäten Deutschlands. Die fachübergreifende Zusammenarbeit ist unser Markenzeichen. Wir praktizieren sie seit Jahrzehnten.
- Rund 100 Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer bilden mit einem Stab von knapp 130 Mitarbeitern ein eingespieltes Team.
- Im nationalen wie im internationalen Kontext bieten wir unseren Mandanten individuelle Betreuung durch Spezialisten in allen Fachgebieten und können – je nach Bedarf – projektbezogene Teams bilden.

## Unser Leistungsspektrum

- ▮ Wir betreuen vornehmlich Unternehmen des Mittelstandes, Industrieunternehmen, Unternehmen der öffentlichen Hand und Finanzinvestoren in allen Fragen des Wirtschaftsrechts, des nationalen und internationalen Steuerrechts sowie in der betriebswirtschaftlichen Beratung und Prüfung. Zu unserem Leistungsangebot gehört weiter die Beratung von Privatpersonen, insbesondere zu Steuerfragen, zur Vermögensstrukturierung und zur Unternehmensnachfolge.
- ▮ Die Grundpfeiler unserer Tätigkeit sind ein hoher fachlicher Qualitätsanspruch, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, große Effizienz durch schlanke Strukturen und die kontinuierliche Betreuung durch den mandatsverantwortlichen Partner.
- ▮ Unser detailliertes Leistungsspektrum finden Sie unter **[www.esche.de](http://www.esche.de)**

## Themenübersicht

### Reform des Nachweisgesetzes – bußgeldbewehrte neue Anforderungen an den Arbeitsvertrag?

- A. Anlass für Reform.
- B. Was hat sich geändert?
- C. Was bedeutet das in der Praxis?
- D. Was sind die Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Nachweispflichten?
- E. Weitere wichtige Änderungen im Überblick.

## A. Anlass für die Reform



## A. Anlass für die Reform

### EU Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

#### ▮ Ziele

- Schaffung einheitlicher Mindestanforderungen an Unterrichtungspflichten der Arbeitgeber und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer
- Gewährleistung eines angemessenen Maßes an Flexibilität atypischer Arbeitsverhältnisse

▮ Zum 31. Juli 2019 in Kraft getreten, Umsetzungsfrist endet am 31. Juli 2022

#### ▮ Wesentliche Inhalte:

- Erweiterung der Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten),
- Festlegung von Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen (z.B. Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen),
- Regelungen zur Durchsetzung der Bestimmungen (Beweislastumkehr, Sanktionen)

## A. Anlass für die Reform

Änderungen in verschiedenen Gesetzen durch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie EU 2019/1152 vom 20. Juni 2019 (BT-Drs. 20/1636):

- **Nachweisgesetz**
- Berufsbildungsgesetz
- Handwerksordnung
- **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**
- Seearbeitsgesetz
- Gewerbeordnung
- **Teilzeit- und Befristungsgesetz**
- Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz
- Notfallsanitätäergesetz
- PTA-Berufsgesetz
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz

## B. Was hat sich geändert?



## B. Was hat sich geändert?

### Überblick wesentlicher Neuregelungen im Nachweisgesetz

- **Anwendungsbereich**
  - erweitert auf *alle* Arbeitnehmer
  - vorher waren Aushilfen ausgenommen, die höchstens einen Monat eingestellt waren
- **Ausweitung der Nachweispflichten**, u.a. zu Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (hierzu sogleich)
- **Fristen** zur Erfüllung der Nachweispflichten
- **Bußgelder** bei Verstoß gegen Nachweispflichten bis zu EUR 2.000 im Einzelfall

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ▭ Vertragsparteien (Nr. 1)
  - „*der Name und die Anschrift der Vertragsparteien*“
- ▭ Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)
  - „*der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses*“
- ▭ Befristete Arbeitsverhältnisse (Nr. 3)
  - „*bei befristeten Arbeitsverhältnissen: **das Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses*“
  - **Formulierungshilfe:** *Das Arbeitsverhältnis endet am 31.12.2022 / mit Wegfall des Vertretungsbedarfs für den Arbeitnehmer XY infolge dessen Rückkehr an seinen Arbeitsplatz, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der Unterrichtung hierüber bei Ihnen.*“
  - Hinweis auf weitere Höchstbefristungen wie etwa Regelaltersgrenze oder unbefristete Erwerbsfähigkeitsrente

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

#### ▢ Arbeitsort (Nr. 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***“
- **Formulierungshilfen:**
  - „*Arbeitsort ist derzeit Hamburg. Etwaig erforderliche Dienstreisen können eine Tätigkeit an verschiedenen Orten erforderlich machen.*“
  - „*Im Rahmen des mobilen Arbeitens kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen, soweit betriebliche Regelungen und/oder Erfordernisse dem nicht entgegenstehen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 GewO bleibt unberührt.*“

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ㄣ Zu leistende Tätigkeit (Nr. 5)
  - *„eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“*
  - **Hinweis:** Funktionsbezeichnung ist i.d.R. keine Charakterisierung der Tätigkeit
- ㄣ Dauer der Probezeit (Nr. 6)
  - *„sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“*
  - **Formulierungshilfe:** *„Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit ist das Arbeitsverhältnis mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von zwei Wochen kündbar.“*

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

#### ⌞ Entgelt (Nr. 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**,“
- D.h.:
  - getrennte Angabe sämtlicher Vergütungsbestandteile jeweils mit Fälligkeit
  - Höhe der Vergütungsbestandteile (ggf. „bis zu ...“)
  - Art der Auszahlung: bar, unbar (Überweisung), Sachleistung (z.B. Dienstwagen)
  - Verweis auf anwendbare Kollektivvereinbarungen zulässig

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

#### ▮ Entgelt (Nr. 7)

##### ▪ Formulierungshilfen:

- *Das Festgehalt beträgt EUR 4.000,00 brutto pro Kalendermonat. Es wird fällig zum Ende eines Kalendermonats.*
- *Mit dem monatlichen Festgehalt sind etwaige Überstunden des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses abgegolten, soweit der Wert solcher Überstunden im Kalendermonat nicht mehr als 20% der Festvergütung ausmacht.*
- *Zusätzlich wird eine jährliche variable Vergütung von bis zu 20% der festen Jahresbruttovergütung gewährt, die fällig wird zum 31.3. des Folgejahres.*
- *Es wird eine Jahressonderzahlung gewährt gemäß dem TVöD für den Dienstleistungsbereich Entsorgung (TVöD-E) in der jeweils geltenden Fassung.*
- *Sämtliche Geldleistungen werden bargeldlos auf das Bankkonto des Arbeitnehmers geleistet.*

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

#### ▮ Arbeitszeit (Nr. 8)

- *„die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“*
- **Hinweis:** Gesetz stellt auf vereinbarte Ruhepausen, Ruhezeiten etc. ab. Nach Wortlaut kein Verweis u.a. auf §§ 4, 5 ArbZG erforderlich.
- **Formulierungshilfen:**
  - *„Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.“*
  - *Vereinbarte Schichtarbeit: „Es gilt ein Dreischichtsystem von montags bis sonntags mit Frühschicht (von ... bis .. ), Spätschicht (von ... bis ...) und Nachtschicht (von ... bis ...) mit jeweils wöchentlich wechselnder Einteilung in eine andere Schicht mit fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Bei betrieblichem Bedarf, insb. bei krankheitsbedingtem Personalausfall ist eine Änderung der Schichteinteilung möglich. (...).“*

## B. Was hat sich geändert?

**Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):**

- ▢ Arbeit auf Abruf (Nr. 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“*

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

#### ▮ Arbeit auf Abruf (Nr. 9)

##### ▪ Formulierungshilfe:

– „Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall (Arbeit auf Abruf).

*Die Arbeitszeit beträgt mindestens 10 Stunden pro Kalenderwoche und mindestens 4 Stunden pro Arbeitstag. Auf Aufforderung des Arbeitsgebers ist die Arbeitsleistung werktags (Montag bis Samstag) im Zeitraum von 07:00 bis 22:00 Uhr zu erbringen. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Kalendertage im Voraus mitteilt.*

*Es werden mindestens zehn Arbeitsstunden pro Kalenderwoche mit € 15,00 brutto je Arbeitsstunde vergütet.“*

– Ggf. weitere Vertragsbedingungen nachweisen, z.B. Arbeitsort.

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ▢ Anordnung von Überstunden (Nr. 10)
  - „*sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen*“
  - **Formulierungshilfe:** *„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblichem Bedarf Überstunden bis zu den Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung zu leisten. Überstunden sind solche Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen (vgl. Ziff. XXX des Vertrages). Betriebliche Bedarfe im Sinne dieser Regelung liegen vor bei Arbeitsmehrbedarfen*
    - *zur Einhaltung von Fertigstellungsterminen, Fristen u.ä.,*
    - *zur Wahrnehmung von Terminen, die aufgrund Vorgaben Dritter (Kunden, Lieferanten o.ä.) oder der Verfügbarkeit anderer Mitarbeiter Überstunden bedingen;*
    - *...“*
  - Ggf. Hinweis auf Beteiligung des Betriebsrats notwendig.

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ↪ Erholungsurlaub (Nr. 11)
  - *„die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“*
- ↪ Fortbildung (Nr. 12)
  - *„ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“*
- ↪ Betriebliche Altersversorgung (Nr. 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“*
  - **Formulierungshilfe:** *„Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt über ABC-Lebensversicherungs-AG, [Adresse].“*

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ▢ Angaben zur Kündigung (Nr. 14)
  - „*das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis 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*“
  - **Formulierungshilfen:**
    - *Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).*
    - *Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. / Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Eine gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt gleichermaßen für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.*

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ▮ Angaben zur Kündigung (Nr. 14)
  - **Formulierungshilfen:**
    - *Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.*
    - *Im Falle einer Änderungskündigung ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.*
    - *Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.*
    - *Besteht ein Betriebsrat, ist der Betriebsrat vor der Kündigung anzuhören und hat der Arbeitgeber ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.*

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ▢ Angaben zur Kündigung (Nr. 14)
  - **Alternative Formulierungshilfe:**
    - *Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind die Fristen nach § 622 BGB zu beachten / gilt die beiderseitige vertragliche Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende sowie die Regelung des § 623 BGB (Schriftformerfordernis), § 4 KSchG (Anrufung des Arbeitsgerichts) und § 102 BetrVG im Falle des Bestehens eines Betriebsrats.*
  - Änderung der Vertragsbedingung bei späterer Wahl in den Betriebsrat?

## B. Was hat sich geändert?

### Pflicht zum Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen, § 2 Abs. 1 NachwG-Neu (Änderungen durch Reform farblich markiert):

- ▢ Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)
  - *„ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen“*
  - **Formulierungshilfe:** *„Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, derzeit geschlossen mit der Gewerkschaft XXX, Anwendung.“*

## B. Was hat sich geändert?

### Möglichkeit zum Verweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder gesetzliche Regelungen

- ▢ § 2 Abs. 4 NachwG-Neu erlaubt Verweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen oder gesetzliche Regelungen
  - § 2 Abs. 4 S. 1: Einige Angaben können ersetzt werden durch **Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen**, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen festlegen
    - Betrifft Angaben zu Probezeit, Entgelt, Arbeits- und Ruhezeiten, Überstunden, Urlaub, Fortbildung, Altersversorgung und Kündigungsverfahren
  - § 2 Abs. 4 S. 2: Angaben zur Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und zum Kündigungsverfahren können – sofern die **gesetzliche Regelung** maßgebend ist – durch einen Hinweis hierauf ersetzt werden
  - § 2 Abs. 4 S. 3: Auch die Angaben zur Entlohnung bei Auslandsarbeit und Entsendung können durch Hinweise **auf die konkreten Bestimmungen** der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Tarifverträge etc. ersetzt werden

## B. Was hat sich geändert?

### Überblick über Verweisungsmöglichkeiten / Nachweisfristen

Vertragsbedingung	Anwendbare TV, BV/DV oder kirchliche Regelungen	Maßgebliche gesetzliche Regelung	Nachweisfrist endet am / nach
Vertragsparteien (Nr. 1)			1. Arbeitstag
Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)			7. Kalendertagen
Befristung (Nr. 3)			7. Kalendertagen
Arbeitsort (Nr. 4)			7. Kalendertagen
Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)			7. Kalendertagen
Probezeitdauer (Nr. 6)	x		7. Kalendertagen
Arbeitsentgelt (Nr. 7)	x		1. Arbeitstag

## B. Was hat sich geändert?

### Überblick über Verweisungsmöglichkeiten / Nachweisfristen

Vertragsbedingung	Anwendbare TV, BV/DV oder kirchliche Regelungen	Maßgebliche gesetzliche Regelung	Nachweisfrist endet am / nach
Arbeitszeit (Nr. 8)	x		1. Arbeitstag
Arbeit auf Abruf (Nr. 9)			7. Kalendertagen
Überstunden (Nr. 10)	x		7. Kalendertagen
Urlaub (Nr. 11)	x	x	einem Monat
Fortbildungen (Nr. 12)	x		einem Monat
Betriebliche Altersversorgung (Nr. 13)	x		einem Monat
Kündigungen (Nr. 14)	x	x	einem Monat

## B. Was hat sich geändert?

### Weitere Änderungen im Nachweisgesetz

- Auslandstätigkeit: Vor Abreise Unterrichtung mit folgenden zusätzlichen Angaben
  - Land/Länder, in dem/denen die Arbeitsleistung erbracht werden soll
  - Geplante Dauer der Arbeit
  - Währung, in der die Entlohnung erfolgt
  - Ggf. mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen
  - Vereinbarungen zur Rückkehr des Arbeitnehmers
- Greift nur, wenn der Auslandsaufenthalt länger als 4 aufeinanderfolgende Wochen dauert
- Erfasst keine Auslandsaufenthalte, die auf Wunsch des Arbeitnehmers stattfinden (z.B. „Workation“ o.ä.)
- Entsendung: Vor Abreise Unterrichtung mit folgenden zusätzlichen Angaben
  - Entlohnung nach dem Recht des Mitgliedsstaates, in dem gearbeitet werden soll
  - Link zu offizieller Website des Mitgliedsstaates, in dem gearbeitet werden soll

## C. Was bedeutet das in der Praxis?



## C. Was bedeutet das in der Praxis?

### Für Bestandsarbeitsverträge (Bestand des Arbeitsverhältnisses vor dem 01.08.2022)

- § 5 NachwG-Neu: dem Arbeitnehmer ist **auf sein Verlangen** die Niederschrift mit
  - den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 – 10 **spätestens am siebten Tag** nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber
  - den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 **spätestens einen Monat** nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen
  - Ausnahme von dieser Verpflichtung, wenn bereits ein Arbeitsvertrag mit allen erforderlichen Angaben in Schriftform vorhanden ist
- **Empfehlung:** Vorbereitung eines Muster-Informationsblatts. Kein Arbeitsvertrag wird die gesetzlich erforderlichen Angaben enthalten.
- Keine Anpassung bestehender Arbeitsverträge notwendig, wenn Nachweispflicht auf Verlangen durch Informationsblatt des Arbeitgebers erfüllt werden kann.
- **Änderungen** der wesentlichen Vertragsbedingungen (bspw. Gehaltserhöhungen) sind zukünftig **am Tag, an dem sie wirksam werden** in Schriftform mitzuteilen (§ 3 NachwG-Neu). Gilt nicht bei Änderungen von Gesetzen oder kollektiven Normverträgen.

## C. Was bedeutet das in der Praxis?

### Für Neuverträge (Bestand des Arbeitsverhältnisses ab 01.08.2022)

- ▢ Musterarbeitsverträge prüfen und ggf. anpassen
  - Wird der Arbeitsvertrag in Schriftform geschlossen und enthält er alle erforderlichen Angaben, entfällt die Nachweispflicht.
  - Es sollte in Erwägung gezogen werden, zumindest alle für den Arbeitgeber günstigen Regelungen im Arbeitsvertrag zu regeln, denn als reine Wissenserklärung hat der Nachweis zugunsten des Arbeitgebers keinen rechtsetzenden Wert
  
- ▢ Fristen für den Nachweis
  - NachwG unterscheidet je nach Unterrichtsgegenstand
    - Teilweise am ersten Tag der Arbeitsleistung, teilweise nach sieben Kalendertagen und teilweise nach einem Monat
      - Empfehlung: an der kürzesten Frist (erster Tag) orientieren
  - Bei **Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen**: Unterrichtung am Tag, an dem die Änderung wirksam werden soll

## C. Was bedeutet das in der Praxis?

### Für elektronisch signierte Arbeitsverträge

- ▢ Reformierte Nachweisgesetz verlangt keine Schriftform für den Arbeitsvertrag!
- ▢ Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen muss schriftlich erfolgen; Nachweis in elektronischer Form ist (bleibt) ausgeschlossen.
  - Niederschrift, d.h. Ausdruck eines Vertragstextes oder gesondertes Informationsblatt mit eigenhändiger Unterschrift notwendig.
  - Jeder Unternehmensvertreter kann unterzeichnen.
  - Zugangsnachweis / Empfangsbestätigung empfehlenswert.
- ▢ Arbeitsverträge können formlos oder in elektronischer Form geschlossen werden. Wegen üblicher Höchstbefristungsregelung jedenfalls elektronische Form zu empfehlen.
  - § 126 Abs. 3 BGB: Elektronische Form kann Schriftform ersetzen, sofern nicht ausdrücklich im Gesetz ausgeschlossen (z.B. § 623 BGB)
  - § 126a BGB verlangt qualifizierte elektronische Signatur nach eIDAS-Verordnung (vgl. zur Befristungsabrede ArbG Berlin, Urteil vom 28.9.2021 , 36 Ca 15296/20)

## D. Was sind die Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Nachweispflichten?



## D. Was sind die Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Nachweispflichten?

### Bußgelder

- § 4 NachwG: Wer den Nachweispflichten nicht, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nachkommt, handelt ordnungswidrig.
- Die Ordnungswidrigkeit kann mit bis zu zweitausend Euro geahndet werden
- **Aber:** Erforderlich ist Vorsatz, Fahrlässigkeit reicht nicht aus (§ 10 OWiG)
- Wie ist es mit Bestandsarbeitsverträgen? Ist es eine Ordnungswidrigkeit, wenn der Pflicht aus § 5 NachwG nicht nachgekommen wird?
  - Im Zweifel: ja, daher auf Verlangen des Arbeitnehmers Niederschrift der Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG fristgerecht aushändigen

## D. Was sind die Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Nachweispflichten?

### Sonstige Auswirkungen

- BAG (Urt. v. 17. 4. 2002 - 5 AZR 89/01, NZA 2002, 1096; Urt. v. 5. 11. 2003 - 5 AZR 469/02, NZA 2004, 102; Urt. v. 21. 2. 2012 - 9 AZR 486/10, NZA 2012, 750): ein Verstoß gegen § 2 NachwG **begründet nicht den Einwand rechtsmissbräuchlichen Verhaltens**

  - Es ist kein rechtsmissbräuchliches Verhalten, wenn der Arbeitgeber sich bspw. auf eine Ausschlussfrist beruft, obwohl er nicht auf sie hingewiesen hat (trotz seiner Verpflichtung)
- **Aber:** Nachweispflicht = vertragliche Nebenpflicht
- Unstreitig: Verstoß gegen Nachweispflicht ist eine Verletzung von vertragliche Nebenpflichten
  - Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht kann zu Schadensersatzansprüchen gem. §§ 280 ff. BGB des Arbeitnehmers führen

## D. Was sind die Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Nachweispflichten?

### Sonstige Auswirkungen

- Bisher werden **deliktsrechtliche Schadensersatzansprüche** bei Verletzung der Nachweispflichten abgelehnt, weil es sich angesichts des **Fehlens jeglicher Sanktionen im NachwG** nicht um Schutzgesetze iSv § 823 Abs. 2 BGB handelte (BAG 17.4.2002, NZA 2002, 1096)  
→ das könnte sich jetzt ändern; bleibt abzuwarten
- für den Arbeitnehmer besteht ein Zurückbehaltungsrecht gem. § 273 BGB, auf das der AG nicht mit Maßregelungen reagieren darf (§ 612a BGB)
- Art. 18 Abs. 2 RL (EU) 2019/1152: *„Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.“*

## E. Weitere wichtige Änderungen im Überblick



## E. Weitere wichtige Änderungen im Überblick

### Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

- § 15 Abs. 3 TzBfG-Neu: Probezeit muss im Verhältnis zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses stehen
  - Welche Dauer der Probezeit verhältnismäßig ist, ist bislang unklar.
  
- § 7 Abs. 3 TzBfG-Neu: Übergang vom befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
  - Ist der befristet Beschäftigte länger als sechs Monate angestellt, kann er dem Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anzeigen (wenn er den Wunsch nicht bereits in den letzten zwölf Monaten angezeigt hat).
  - Der Arbeitgeber muss sodann innerhalb eines Monats in Textform begründet antworten.
    - Genaue Anforderungen an die Begründung sind nicht geregelt.
  
- Arbeit auf Abruf: Zeitrahmen ist anzugeben (bestimmt durch Referenztage und –stunden)
  - Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn sie im vorgesehenen Zeitrahmen erfolgen soll.
  - Arbeitsvertrag muss konkret benennen, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten die Arbeitsleistung vom Arbeitgeber abgerufen werden kann.

## E. Weitere wichtige Änderungen im Überblick

### Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

- Neue Informationspflicht:
  - Verleiher muss dem Zeitarbeitnehmer vor jeder Überlassung Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitteilen.
  - Bei Anzeige des Wunsches nach Abschluss eines Arbeitsvertrages durch den Zeitarbeitnehmer, muss der Entleiher ihm innerhalb eines Monats begründet in Textform antworten (s.o.).

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU  
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater  
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Am Sandtorkai 44 | 20457 Hamburg  
Tel. +49 (0)40 36805-0  
Fax +49 (0)40 36805-333  
[esche@esche.de](mailto:esche@esche.de)  
[www.esche.de](http://www.esche.de) | [blog.esche.de](http://blog.esche.de)  
AG Hamburg PR 696

## Ihr Arbeitsrechtsteam



**Dr. Hermann H. Haas**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Of Counsel



**Jan-Marcus Rossa**  
Rechtsanwalt, Partner



**Dr. Erwin Salamon**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Partner



**Dr. Patrizia Chwalisz**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin  
für Arbeitsrecht, Partner



**Dr. Christian Hoppe**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Partner



**Stefan Gatz**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, Associated Partner



**Katharina Krimm**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, Associated Partnerin



**Dr. Frank Bongers**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht



**Greta Groffy**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin  
für Arbeitsrecht



**Carolin Linusson-Brandt**  
Rechtsanwältin



**Yannick Maaß**  
Rechtsanwalt



**Martina Dierks**  
Rechtsanwältin



**Esra Karagün**  
Rechtsanwältin



**Laura Iser**  
Rechtsanwältin



**Svenja Sawodny**  
Rechtsanwältin

## Unser Standort in der HafenCity



ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU  
 Am Sandtorkai 44 | 20457 Hamburg  
 Tel. +49 (0)40 36805-0  
 Fax +49 (0)40 36805-333  
 esche@esche.de | www.esche.de



## Rechtliche Hinweise/Urheberrecht

- Die hier enthaltenen Informationen haben wir mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl können wir für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit keinerlei Haftung, gleich aus welchem Rechtsgrund, übernehmen. Die Lektüre der Präsentation ersetzt keine individuelle Beratung, so dass wir für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieser Informationen trifft, keine Verantwortung übernehmen.
- Diese Präsentation einschließlich des darin enthaltenen Materials ist urheberrechtlich geschützt. Sie darf nicht ohne vorherige Zustimmung der Verfasser vervielfältigt, übertragen, verbreitet, öffentlich zugänglich gemacht oder vorgeführt werden.