

Nachweispflichten für alle Arbeitgeber - Bußgelder drohen! - Mandanten-Info-Broschüre

Inhaltsverzeichnis

- 1. Einführung
- 2. Überblick
 - 2.1 Rechtsgrundlagen
 - 2.2 Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen – Überblick zur gesetzlichen Regelung
- 3. Nachweispflichtige Arbeitsbedingungen
 - 3.1 Katalog der Nachweispflichten (§ 2 Abs. 1 S. 7 NachwG)
 - 3.2 Gleichgebliebene Regelungen und unwesentliche Änderungen
 - 3.3 Besondere Dokumentationspflichten seit August 2022
 - 3.3.1 Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
 - 3.3.2 Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie Schichtarbeit
 - 3.3.3 Arbeit auf Abruf
 - 3.3.4 Anordnung von Überstunden
 - 3.3.5 Fortbildungsanspruch
 - 3.3.6 Betriebliche Altersversorgung
 - 3.3.7 Verfahren bei Kündigung
 - 3.4 Auslandseinsätze
 - 3.5 Praktikanten
- 4. Umsetzungspflicht und -fristen
 - 4.1 Neuarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn ab dem 01.08.2022)
 - 4.2 Bestandsarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022)
 - 4.3 Änderung der Arbeitsbedingungen
 - 4.4 Auslandseinsätze
 - 4.5 Verweis auf Kollektivbestimmungen und gesetzliche Regelungen
- 5. Form, Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag
 - 5.1 Schriftform und Textform
 - 5.2 Angaben im Arbeitsvertrag
- 6. Rechtsfolgen bei Verstößen, insbesondere Ordnungswidrigkeiten
 - 6.1 Allgemeine Sanktionen
 - 6.2 Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten

1. Einführung

Mit Wirkung ab August 2022 wurde das – bis dahin in der Praxis wenig beachtete – Nachweisgesetz unter Berücksichtigung europäischer Vorgaben reformiert.

Unternehmen, die seit August 2022 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter^[1] eingestellt haben, aktuell einstellen oder bestehende Arbeitsverträge ändern, müssen deutlich verschärfte Nachweispflichten beachten.

Zusätzlich zu den früheren Nachweispflichten müssen nun zahlreiche weitere Informationen dokumentiert werden, etwa die vereinbarten Voraussetzungen zur Anordnung von Überstunden, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten, die Voraussetzungen für Schichtänderungen und sogar die Belehrung über das Kündigungsschutzverfahren. Die Nachweispflichten gelten seit der Reform auch bei der Einstellung nur vorübergehend beschäftigter Aushilfen.

In bestehenden Arbeitsverhältnissen, auch in solchen, die vor 2022 eingegangen wurden, können Arbeitnehmer den Arbeitgeber zur Dokumentation der Arbeitsbedingungen auffordern, die der Unternehmer zumindest größtenteils innerhalb von sieben Tagen erteilen muss.

Kam der Arbeitgeber seiner Nachweispflicht nicht nach, war dies früher nahezu sanktionslos. Mit der gesetzlichen Neuregelung können Verstöße zukünftig Bußgelder nach sich ziehen.

Die folgende Mandanten-Information gibt Ihnen einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen zum Nachweisgesetz und wie Ordnungswidrigkeiten vermieden werden können.

2. Überblick

2.1 Rechtsgrundlagen

Am 31. Juli 2019 trat die **Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“)** in Kraft und ersetzte die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14.10.1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen („Nachweisrichtlinie“).

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Zur Erreichung dieses Ziels sieht sie u. a. vor,

- eine Erweiterung der bereits in der Nachweisrichtlinie vorgesehenen Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten),
- die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen, und
- sog. horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen.

Artikel 22 der Richtlinie verpflichtete die Mitgliedstaaten, bis zum 31.07.2022 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um den Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie nachzukommen. Spätestens ab 01.08.2022 waren die in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten auf alle Arbeitsverhältnisse verbindlich anzuwenden.

Kurz vor Ablauf der für die Mitgliedstaaten zwingenden Umsetzungsfrist hat der Deutsche Bundestag unter Zustimmung des Bundesrats das **Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union** vom 20.07.2022 (BGBl. I 2022, S. 1174 ff.) verabschiedet. Das Gesetz trat zum 01.08.2022 in Kraft.

Mit dem **Vierte(n) Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz)** vom 23.10.2024 wurde die – in der Neufassung des Gesetzes 2022 zunächst verpflichtende und von der Praxis massiv kritisierte – Schriftform teilweise aufgehoben und durch die Textform ersetzt. Damit kann der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen seit 01.01.2025 z. B. auch durch E-Mail oder Übersendung eines PDF-Dokuments erfüllt werden.

2.2 Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen – Überblick zur gesetzlichen Regelung

Der Arbeitsvertrag bedarf grundsätzlich keiner Form. Er kann z. B. mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden.

Nach dem Nachweisgesetz in der bis zum 31.07.2022 geltenden Fassung („NachwG a. F.“, BGBl. I 1995, S. 946 ff.) war der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 NachwG a. F.).

Ausgenommen hiervon waren Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wurden (§ 1 NachwG a. F.).

Das Nachweisgesetz spielte zunächst in der Praxis kaum eine Rolle, da der Nachweis ohnehin durch die meisten Angaben in einem schriftlichen Arbeitsvertrag erbracht (§ 4 Abs. 4 NachwG a. F.) und der Verstoß gegen das Nachweisgesetz nahezu sanktionslos war, jedenfalls keine Bußgeldvorschriften bestanden. Entweder existierte ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen wurde eben nicht dokumentiert.

Aufgrund europäischer Vorgaben in der Arbeitsbedingungenrichtlinie hat sich diese Situation seit August 2022 grundlegend geändert.

Das „Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union“ brachte zahlreiche arbeitsrechtliche Änderungen vor allem im Nachweisgesetz, aber auch in anderen Gesetzen, z. B. im Teilzeit- und Befristungsgesetz, mit sich.

Mit der Neuregelung des Nachweisgesetzes in der Fassung ab 01.08.2022 (NachwG) wurden die Anforderungen an den Nachweis der Arbeitsbedingungen über das frühere Maß hinaus inhaltlich und formell, teils deutlich erweitert. Zudem wurden Mindestanforderungen an bestimmte Arbeitsbedingungen vorgegeben, die zuvor so nicht bestanden, wie etwa die zulässige Dauer der Probezeit in Abhängigkeit einer etwaigen Befristung.

Die einheitliche Frist zum Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen wurde neu geregelt, sodass aktuell in der Praxis ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder die Dokumentation der Arbeitsbedingungen in Textform (zumindest in Teilen) spätestens zum Beginn des Arbeitsverhältnisses vorliegen müssen.

Bei Verstößen gegen das Nachweisgesetz drohen Bußgelder von bis zu 2.000 Euro für jeden einzelnen Verstoß.

Mit der Neuregelung in 2022 wurde der Katalog der Nachweispflichten deutlich erweitert und es kamen neue hinzu. Einige davon sind unproblematisch, da sie aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften üblicherweise bereits in bisherigen Arbeitsverträgen nach deutschem Recht enthalten sind, andere dagegen fanden sich zuvor kaum in einem Arbeitsvertrag:

- So ist z. B. die Angabe des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses und – sofern eine solche vereinbart ist – die Dauer der Probezeit verpflichtend zu dokumentieren.
- Ebenso müssen – und zwar jeweils getrennt – angegeben werden, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts inklusive der Überstundenvergütung, Zuschläge, Zulagen und Prämien sowie etwaiger Sonderzahlungen sowie die Art und Fälligkeit der Auszahlung. Hier sollten einige Verträge in der Praxis ergänzungsbedürftig sein.
- Neben der auch nach der alten Regelung schon verpflichtenden Angabe der vereinbarten Arbeitszeit sind zwischenzeitlich Ruhepausen und Ruhezeiten sowie ein etwaiges Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen ebenfalls Gegenstand der Nachweispflicht. Solche Angaben waren in Arbeitsverträgen vor 2022 kaum enthalten.
- Völlig neu kam in den Dokumentationspflichten z. B. hinzu, dass der Arbeitgeber in die Niederschrift (oder alternativ im Arbeitsvertrag) das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren aufzunehmen hat.

Hinweis:

Allerdings hat der Gesetzgeber vielfach ausdrücklich auf getroffene „Vereinbarungen“ abgestellt, sodass hiermit eine Einschränkung des Direktionsrechts nicht verbunden ist und eine Dokumentation damit nur insoweit erfolgen muss, als die Arbeitsbedingungen auch tatsächlich konkret festgelegt wurden, also z. B. schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Schichtsystem gemeinsam vereinbart wird. Sollte allerdings der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts Arbeitsbedingungen später einführen bzw. ändern, muss der Nachweis zu diesem Zeitpunkt (erstmalig oder erneut) erbracht werden. Falls sich die Arbeitsbedingungen aus einer Betriebsvereinbarung ergeben, könnte auf diese verwiesen werden.

Etwas verwunderlich – und vor allem auch über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinausgehend – war die zunächst fortbestehende Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 NachwG die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses „schriftlich“ niederzulegen, d. h. die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“. Abweichend von der EU-Richtlinie genügte in der Reformregelung also der Nachweis der Arbeitsbedingungen nicht in elektronischer Form, also z. B. nicht durch Übersendung eines PDF-Dokuments per E-Mail. Mit dem 4. Bürokratieentlastungsgesetz wurde auf die massive Kritik aus der Praxis reagiert und der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Textform im Grundsatz zugelassen, wobei die Schriftform nach wie vor verpflichtend sein kann (ausführlich Kapitel 5.1).

Die Nachweispflichten aufgrund der seit August 2022 geltenden Regelung sind auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die ab dem 01.08.2022 begründet oder geändert werden (auch wenn der Arbeits- oder Änderungsvertrag noch vor dem 01.08.2022 abgeschlossen wurde). Gegenüber Bestandsmitarbeitern, also solchen, deren Arbeitsvertrag vor dem 01.08.2022 abgeschlossen wurde, müssen die geänderten Nachweise ebenfalls erbracht werden, hier allerdings nur auf Anforderung (§ 5 S. 1 NachwG).

3. Nachweispflichtige Arbeitsbedingungen

3.1 Katalog der Nachweispflichten (§ 2 Abs. 1 S. 7 NachwG)

Mit der Neuregelung des Nachweisgesetzes mit Wirkung seit 01.08.2022 wurden einzelne Nachweisgesichtspunkte aus dem früheren Katalog der Nachweispflichten in § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG ergänzt und der Katalog insgesamt erweitert.

In die Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses sind nach aktueller Gesetzeslage mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
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,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
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 TzBfG:
 - 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,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
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 Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
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.

3.2 Gleichgebliebene Regelungen und unwesentliche Änderungen

Ein Teil der Nachweispflichten ist überwiegend unverändert geblieben bzw. wurden nur unwesentliche Anpassungen vorgenommen:

Wie im „alten“ Nachweisgesetz müssen dokumentiert werden **Name und die Anschrift der Vertragsparteien**, der **Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses** und bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 3 NachwG nunmehr alternativ das Enddatum angegeben werden.

Nach der Gesetzesbegründung kann dies in Form einer konkreten Zeitbestimmung beziehungsweise eines konkreten Enddatums oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt (vergleiche zur Begriffsbestimmung § 3 Abs. 1 S. 2 TzBfG) – durch Angabe des Zwecks erfolgen.

Ebenfalls unverändert ist in die Niederschrift/den Arbeitsvertrag 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 kann.

Nach der Neuregelung wäre zusätzlich zu dokumentieren, wenn der **Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen** kann.

Hinweis:

Nach der (hierzu spärlichen) Gesetzesbegründung dürfte der Hinweis nur dann erforderlich sein, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort immer frei wählen kann und hierüber eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen wurde. Darf der Arbeitnehmer dagegen zeitweise im Homeoffice bzw. in mobiler Arbeit tätig werden, ohne dass hierauf ein konkreter Anspruch des Arbeitnehmers besteht, stellt dies lediglich einen teilweisen Verzicht des Arbeitgebers auf die Ausübung seines Direktionsrechts nach § 106 GewO im Hinblick auf den Ort der Arbeitsleistung dar. Solche Regelungen müssen nach dem Nachweisgesetz wohl nicht dokumentiert werden.

Problematisch könnte dagegen ein zeitweiser Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice/mobile Arbeit aus einer Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc.) sein. Ob ein solcher dokumentiert werden muss, ist bisher offen. Jedenfalls dürfte ein Verweis auf die Kollektivvereinbarung nicht möglich sein, da § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG nicht auf § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 4 NachwG (Angabe des Arbeitsortes) verweist.

Bei örtlichen Versetzungsklauseln ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen. Nicht sorgfältig formulierte Beschreibungen des Arbeitsorts können dazu führen, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 611a Abs. 1 S. 2 BGB, § 106 GewO eingeschränkt ist.

Eine kurze **Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit** ist ebenfalls unverändert geblieben.

Bei der Dokumentation der **Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgelts** sind wie früher Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit anzugeben.

Hinzugekommen ist die Angabe zur Vergütung von Überstunden. Die Vergütungsbestandteile sind zukünftig **getrennt voneinander anzugeben**. Ebenfalls mitzuteilen ist die **Art der Auszahlung** (bspw. Barauszahlung/Überweisung).

Unverändert sind die **Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs** und ein in allgemeiner Form gehaltener **Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** anzugeben. Ergänzt wurde hier ein Hinweis auf anzuwendende Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Hinweis:

Soll der Verweis auf eine Kollektivregelung (insbesondere Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung) für die nach § 2 Abs. 4 NachwG zulässigen Ziffern in § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG die Einzelfalldokumentation des Arbeitgebers ersetzen, ist ein qualifizierter Verweis unter Benennung des konkreten Tarifvertrages bzw. Betriebsvereinbarung erforderlich (BAG vom 30.10.2019 – 6 AZR 465/18).

3.3 Besondere Dokumentationspflichten seit August 2022

3.3.1 Dauer der Probezeit, sofern vereinbart

Nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 6 NachwG ist die Dauer der Probezeit anzugeben, wenn eine solche vereinbart wurde.

Da die verkürzte Kündigungsfrist in § 622 Abs. 3 BGB ohnehin nur für eine vereinbarte Probezeit und nicht automatisch gilt, dürfte diese Regelung auch bisher in den meisten Arbeitsverträgen bereits enthalten sein, sofern eine Probezeit vorgesehen war.

Hinweis:

Die Probezeit darf nicht mit der sog. Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG verwechselt werden. Danach ist auf ein Arbeitsverhältnis (wenn der Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt) das Kündigungsschutzgesetz erst anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Die Wartezeit gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob und wie lange eine Probezeit vereinbart wurde.

Gleichzeitig mit der Neuregelung im Nachweisgesetz wurde in § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ergänzt, dass eine Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Aus § 622 Abs. 3 BGB ergibt sich bereits eine zeitliche Begrenzung einer vereinbarten Probezeit auf sechs Monate, denn nur in diesem Zeitraum kann von der dort vorgesehenen verkürzten Kündigungsfrist Gebrauch gemacht werden. Diese allgemeine Regelung gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam mit der Folge, dass eine Probezeit nicht wirksam vereinbart wurde und damit die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB nicht greift. Eine unverhältnismäßig lange Probezeit stellt keine Ordnungswidrigkeit dar und löst kein Bußgeld aus. Außerdem entfällt durch eine unverhältnismäßig lange Probezeit nicht generell die Kündbarkeit, wenn diese vertraglich vereinbart ist (BAG vom 05.12.2024 – 2 AZR 275/23).

Leider ergibt sich aus der Gesetzesbegründung nicht, wann eine Probezeit (noch) verhältnismäßig zur Dauer der Befristung ist. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts darf jedenfalls die Dauer der Probezeit nicht die Befristungsdauer insgesamt erreichen und zwar auch dann nicht, wenn die Befristung nur sechs Monate oder kürzer andauert (BAG vom 05.12.2024 – 2 AZR 275/23). Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen (BAG vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24). Angemessen dürfte in der Regel ein Viertel bis maximal ein Drittel der Befristungsdauer sein.

Nach § 2 Abs. 4 NachwG kann der Nachweis durch Hinweis auf Kollektivvereinbarungen erfolgen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und die Dauer der Probezeit regeln.

3.3.2 Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie Schichtarbeit

Nach der vormaligen Regelung war nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 7 NachwG a. F. lediglich die vereinbarte Arbeitszeit, d. h. deren Volumen zu dokumentieren (z. B.: 40 Stunden pro Woche).

Nach der Neuregelung in § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 8 NachwG sind neben der vereinbarten Arbeitszeit auch vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen anzugeben.

Ruhepause ist die verpflichtende Unterbrechung der Arbeitszeit spätestens nach 6 Stunden. Ruhezeit ist die Unterbrechung nach Beendigung der täglichen Arbeit bis zu deren Wiederaufnahme.

Bei vereinbarter Schichtarbeit ist zudem über das Schichtsystem (z. B. Drei-Schicht-System), den Schichtrhythmus (z. B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und gegebenenfalls die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren.

Nach der Gesetzesbegründung handelt es sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (z. B. aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich.

Hinweis:

Die Dokumentationspflicht gilt nach dem Gesetzeswortlaut nur für „vereinbarte“ Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei „vereinbarter“ Schichtarbeit. Keine Informationspflicht besteht daher, soweit Ruhepausen, Ruhezeiten und die Konkretisierung der Lage der Arbeitszeit (auch bei Schichtarbeit) dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO vorbehalten bleiben.

3.3.3 Arbeit auf Abruf

Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 9 NachwG darüber zu informieren, wie ihre Arbeitszeiten festgelegt werden. Dabei hat er mindestens mitzuteilen, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, das Zeitfenster, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, das für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf sowie die Mindestankündigungsfrist für die Arbeitsleistung. Außerdem hat der Arbeitgeber im Rahmen von § 12 TzBfG über die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden zu informieren.

Mit Ausnahme des Zeitfensters für die abrufbare Arbeitsleistung ergeben sich die Dokumentationen bereits aus den verpflichtenden Regelungen zur Abrufarbeit in § 12 TzBfG.

Hinweis:

Eine Einschränkung des möglichen Zeitfensters enthält das Nachweisgesetz nicht. Allerdings wird eine Konkretisierung erforderlich sein (z. B. Montag bis Freitag, jeweils 7:00 Uhr bis 15:00 Uhr), sodass es nicht zulässig sein dürfte, das Zeitfenster mit 24 Stunden/7 Tagen festzulegen. Der Arbeitnehmer hat bei Abruf der Arbeitsleistung außerhalb des dokumentierten Zeitfensters ein Zurückbehaltungsrecht.

3.3.4 Anordnung von Überstunden

Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen ist in den Katalog nach § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG neu aufgenommen worden, ergab sich nach Ansicht der bisherigen Rechtsprechung aber bereits aus der Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG a. F., die „wesentlichen Vertragsbedingungen“ niederzuschreiben. Eine inhaltliche Änderung ist nach der Gesetzesbegründung damit nicht verbunden.

Hinweis:

Ob der allgemeine Hinweis ausreicht, der Arbeitnehmer sei zur Erbringung von Überstunden verpflichtet, ist im Hinblick auf den Wortlaut („und deren Voraussetzungen“) fraglich und bisher nicht entschieden. Eventuell sollte vorsorglich die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden „bei betrieblichem Erfordernis und unter Ausübung billigen Ermessens (das ohnehin im Rahmen des Direktionsrechts zu beachten ist) unter Abwägung der beiderseitigen Interessen“ beschränkt werden.

3.3.5 Fortbildungsanspruch

Nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 12 NachwG ist in die Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung aufzunehmen.

Was unter „vom Arbeitgeber bereitgestellten“ Fortbildungen zu verstehen ist, bleibt nach der Gesetzesbegründung unklar. Jedenfalls handelt es sich nur um solche Fortbildungen, auf die der einzelne Arbeitnehmer einen durchsetzbaren Anspruch hat. Ob auch gesetzlich verpflichtende Fortbildungen (wie z. B. im Arbeitsschutz) oder Fortbildungsansprüche gewählter Betriebsratsmitglieder umfasst sind und ob es ausreicht, dass der Arbeitgeber zur Kostentragung verpflichtet ist, ist bisher nicht entschieden.

3.3.6 Betriebliche Altersversorgung

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, ist er zur Information über den Namen und die Anschrift dieses Versorgungsträgers verpflichtet. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen müssen den Versorgungsanwärtern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses unter anderem auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen. Damit dürften in der Praxis nur selten Fälle bestehen, in denen der Arbeitgeber zur (weiteren) Information verpflichtet ist. Dies gilt z. B. für Unterstützungskassen, wie etwa bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

3.3.7 Verfahren bei Kündigung

Nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 14 NachwG ist das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren in der Dokumentation der Arbeitsbedingungen anzugeben, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Nach dieser Regelung hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 BGB sowie die für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB bzw. eine tarifliche Kündigungsfrist während der Probezeit.

Nach der Gesetzesbegründung müssen die Angaben über die Kündigungsfristen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen bspw. in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten. Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu enthalten.

Hinweis:

Die Neuregelung hält sich eng am Wortlaut der Arbeitsbedingungenrichtlinie, wobei allerdings unklar bleibt, was mit dem **„einzuhaltenden Verfahren“** gemeint ist. Im deutschen Arbeitsrecht ist der Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung vielfältigen gesetzlichen Vorgaben unterworfen, die ihrerseits sehr unterschiedliche „Verfahren“ verlangen. Dies können kollektivrechtliche Anhörungs- und Zustimmungsverfahren oder die diversen sonderkündigungsschutzrechtlichen Spezialregelungen, bis hin zum Massenentlassungsschutz sein. Das „Verfahren“ kann z. B. auch die Anhörung des Arbeitnehmers, eine vorherige Abmahnung oder die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfordern.

Daher sollten sich Arbeitgeber hier an die gesetzliche Vorgabe halten und lediglich die „mindestens“ geforderten Angaben dokumentieren.

Erfolgt die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß, findet § 7 KSchG dennoch Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Der Gesetzgeber sah sich im Gesetzgebungsverfahren veranlasst, kurzfristig diese Ergänzung in die Regelung nach § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 14 NachwG aufzunehmen. Unklar bleibt dabei allerdings, ob bei einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist möglicherweise eine verspätete Kündigungsschutzklage nach § 5 KSchG zugelassen werden müsste und welche Auswirkung eine fehlerhafte Unterrichtung über die anderen Mindestangaben, z. B. das Schriftformerfordernis der Kündigung oder die Kündigungsfrist haben.

3.4 Auslandseinsätze

Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift mit allen wesentlichen Angaben nach § 2 Abs. 1 NachwG und zusätzlichen Angaben auszuhändigen. Auch hier wurden die Angaben 2022 erweitert und ergänzt.

Zusätzliche Unterrichtungspflichten ergeben sich aus § 2 Abs. 3 NachwG in Entsendefällen im Sinne der Entsenderichtlinie.

3.5 Praktikanten

Nach § 1 S. 2 NachwG sind Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, auch im Sinne des Nachweisgesetzes Arbeitnehmer. Für sie sind die Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1, 2 und 3 NachwG zu beachten.

Für andere Praktikanten, insbesondere für solche, die unter die vier Ausnahmetatbestände des § 22 Abs. 1 MiLoG fallen, gelten gesonderte und auch ab 01.08.2022 unveränderte Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1a NachwG.

4. Umsetzungspflicht und -fristen

Die Vorschriften des Nachweisgesetzes sind verpflichtend. Nach § 6 NachwG kann von den Vorschriften des Nachweisgesetzes nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Damit wäre auch ein Verzicht des Arbeitnehmers unbeachtlich.

Hinweis:

Bis zum 31.07.2022 mussten die Nachweispflichten nicht gegenüber Arbeitnehmern erbracht werden, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wurden.

Diese zeitliche Einschränkung ist mit der Neuregelung zum 01.08.2022 entfallen. Zukünftig muss auch gegenüber nur kurzfristig beschäftigten Aushilfen die Nachweispflicht erfüllt werden.

4.1 Neuarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn ab dem 01.08.2022)

Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 begannen, sind die Dokumentationspflichten nach § 2 Abs. 1 NachwG einzuhalten.

Hinweis:

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag bereits vor dem 01.08.2022 abgeschlossen, als Arbeitsbeginn aber ein Zeitpunkt ab dem 01.08.2022 vorgesehen war.

Nach § 2 Abs. 1 S. 9 Nachweisgesetz hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen nach folgenden, gestaffelten Fristen zu übergeben:

- **spätestens am ersten Tag** der Arbeitsleistung
 - Name und Anschrift der Vertragsparteien
 - verifizierte Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, inklusive Fälligkeit und Art der Auszahlung
 - vereinbarte Arbeitszeit, gegebenenfalls vereinbarte Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit
- **spätestens am siebten Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
 - bei Befristung, Enddatum oder vorhersehbare Dauer
 - Arbeitsort, gegebenenfalls Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte oder freie Wahl des Arbeitsorts
 - Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
 - Probezeit (sofern vereinbart)
 - gegebenenfalls Umstände der Arbeit auf Abruf
 - Anordnung von Überstunden

- **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Dauer des Erholungsurlaubs
 - etwaiger Anspruch auf Fortbildung
 - eventuell Name und Anschrift des Versorgungsträgers
 - Hinweise zum Kündigungsverfahren
 - Hinweise zu Kollektivvereinbarungen

In der Praxis werden Arbeitgeber ihre Personalabteilungen kaum damit belasten, die Nachweispflichten in „drei Stufen“ zu erfüllen. Daher wird voraussichtlich ein Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen insgesamt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erforderlich sein.

4.2 Bestandsarbeitsverhältnisse (Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022)

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer nach § 5 S. 1 NachwG die Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nur nach Aufforderung auszuhändigen.

Dabei sind die Informationen, die dem Arbeitnehmer auch bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses spätestens bis zum siebten Tag nach dem vereinbarten Beginn nachgewiesen werden müssen (§ 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 10 NachwG, siehe Kapitel 4.1), spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung schriftlich nachzuweisen. Die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 7 NachwG ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

Hinweis:

Auch hier gilt: Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein Arbeitsvertrag in Text- oder Schriftform die nach § 2 Abs. 1 bis 4 NachwG erforderlichen Angaben enthält, entfällt die Verpflichtung zum gesonderten Nachweis (siehe Kapitel 5.2).

4.3 Änderung der Arbeitsbedingungen

Die unter Kapitel 4.1 genannten Fristen zur Erbringung der Nachweise gelten nur bei erstmaliger Arbeitsaufnahme.

Werden wesentliche Vertragsbedingungen geändert, ist dem Arbeitnehmer nach § 3 S. 1 NachwG spätestens an dem Tag, an dem die Änderungen wirksam werden, der Nachweis der Änderungen mitzuteilen.

Die Nachweispflicht gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie kirchlicher Arbeitsbedingungen (§ 3 S. 1 NachwG).

4.4 Auslandseinsätze

Die zusätzlichen Angaben in der Niederschrift bei Auslandseinsätzen nach § 2 Abs. 2 und 3 NachwG sind dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen.

4.5 Verweis auf Kollektivbestimmungen und gesetzliche Regelungen

Ein Teil der Nachweispflichten kann nach § 2 Abs. 4 NachwG dadurch erbracht werden, dass der Arbeitgeber auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen (Kollektivvereinbarungen) oder gesetzliche Regelungen verweist.

Ausgeschlossen ist der Verweis auf Kollektivvereinbarungen oder gesetzliche Regelungen für die Informationen zu

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristung, Enddatum oder vorhersehbare Dauer
- Arbeitsort, gegebenenfalls Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte oder freie Wahl des Arbeitsorts

- Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- gegebenenfalls Umstände der Arbeit auf Abruf

Ein Verweis auf die auf das Arbeitsverhältnis **anwendbaren Kollektivvereinbarungen** ist zulässig für

- Probezeit (sofern vereinbart)
- verifizierte Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, inklusive Fälligkeit und Art der Auszahlung
- vereinbarte Arbeitszeit, gegebenenfalls Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit
- Anordnung von Überstunden
- Dauer des Erholungsurlaubs
- etwaiger Anspruch auf Fortbildung
- eventuell Name und Anschrift des Versorgungsträgers
- Hinweise zum Kündigungsverfahren

Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so genügt auch allein ein Verweis auf die **gesetzliche Regelung** für

- Dauer des Erholungsurlaubs
- Hinweise zum Kündigungsverfahren

Hinweis:

Es besteht keine (erneute) Nachweispflicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen (§ 3 S. 1 NachwG).

Zum Nachweis der Arbeitsbedingungen bei Praktikanten (§ 2 Abs. 1a NachwG) ist ein Verweis auf Kollektivvereinbarungen oder gesetzliche Bestimmungen nicht zulässig. Wie bereits § 2 Abs. 3 NachwG a. F. verweist § 2 Abs. 4 NachwG insoweit nicht auf die Nachweispflichten gegenüber Praktikanten in § 2 Abs. 1a NachwG.

5. Form, Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag

5.1 Schriftform und Textform

Etwas verwunderlich – und vor allem auch über die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie hinausgehend – war die auch mit der Neufassung des Nachweisgesetzes ab August 2022 fortbestehende Verpflichtung nach § 2 Abs. 1 NachwG die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses „**schriftlich**“ niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“.

Abweichend von der EU-Richtlinie genügte also der Nachweis der Arbeitsbedingungen nicht in elektronischer Form, also z. B. nicht durch Übersendung eines PDF-Dokuments per E-Mail.

Durch die Neuregelung im Bürokratieentlastungsgesetz IV kann die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen seit 01.01.2025 auch in Textform (§ 126b BGB) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen (§ 2 Abs. 1 S. 2 NachwG). Die Möglichkeit des Nachweises der wesentlichen Vertragsbedingungen in Textform gilt nicht für Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind.

Auch wenn der Arbeitgeber die Dokumentation in Textform geleistet hat, kann der Arbeitnehmer weiterhin (jederzeit und ohne besondere Gründe) die Dokumentation der Arbeitsbedingungen in Schriftform verlangen (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG).

5.2 Angaben im Arbeitsvertrag

Wie auch vor dem 01.08.2022 entfällt nach § 2 Abs. 5 NachwG die Nachweispflicht, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, soweit der Vertrag die in § 2 Abs. 1 bis 4 NachwG geforderten Angaben enthält.

Hinweis:

Erfüllt ein bestehender Arbeitsvertrag nicht das Schriftformerfordernis, müssen die Nachweise nochmals gesondert erbracht werden (bei Bestandsarbeitsverhältnissen, deren Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022 lag, allerdings erst nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer, siehe Kapitel 4.2).

Seit 01.01.2025 genügt für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen grundsätzlich auch Textform (§ 2 Abs. 1 S. 2 NachwG, § 126b BGB). Entsprechend entfällt die Verpflichtung zum Nachweis nach § 2 Abs. 5 S. 2 NachwG auch dann, soweit ein Arbeitsvertrag der Textform nach § 126b BGB entspricht (was allerdings in der Praxis selten sein dürfte). Auch in diesem Fall kann der Arbeitnehmer allerdings die Dokumentation der wesentlichen Arbeitsbedingungen (zusätzlich) in Schriftform fordern.

6. Rechtsfolgen bei Verstößen, insbesondere Ordnungswidrigkeiten

6.1 Allgemeine Sanktionen

Bis zum 31.07.2022 waren Verstöße gegen das Nachweisgesetz nahezu sanktionslos. Eine Bußgeldvorschrift bestand bisher nicht.

Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz nicht nach, hat dies keine Auswirkung auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages.

Die Nachweispflicht aus §§ 2 und 3 NachwG ist eine selbstständige Nebenpflicht des Arbeitgebers, die nach Ablauf der Fristen zu erfüllen ist und die bei Nichterfüllung während des gesamten Arbeitsverhältnisses besteht. Der Arbeitnehmer hat auf die Erfüllung einen einklagbaren Anspruch.

Außerdem kann die Verletzung der Nachweispflicht prinzipiell Schadensersatzansprüche aus § 280 Abs. 1 BGB begründen, wobei in der Praxis häufig ein bezifferbarer Schaden fehlen wird. Kommt der Arbeitgeber etwa seiner Verpflichtung aus § 2 Abs. 1 Satz 7 NachwG nicht nach, dem Arbeitnehmer eine Ausschluss-/Verfallfrist als sonstige „wesentliche“ Vertragsbedingung nachzuweisen, hat er nach § 280 Abs. 1 und Abs. 2, § 286 BGB dem Arbeitnehmer den dadurch adäquatkausal verursachten Schaden zu ersetzen. Der Schadensersatzanspruch besteht in Höhe des erloschenen (Vergütungs-)Anspruchs, wenn dieser nur wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und er bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers nicht untergegangen wäre (BAG vom 22.09.2022 – 8 AZR 4/21).

Besteht zwischen den Parteien Streit über die getroffenen Vereinbarungen (z. B. zur Höhe des Entgelts oder des Erholungsurlaubs) kann die Unmöglichkeit der Sachverhaltsaufklärung bei gegenteiligen Behauptungen der Parteien zu Lasten des Arbeitgebers gehen, wenn dieser entgegen § 2 NachwG dem Arbeitnehmer keinen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen erteilt hat.

6.2 Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten

Nach der Neuregelung in § 4 NachwG können Verstöße gegen die Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz eine Ordnungswidrigkeit darstellen.

Danach handelt ordnungswidrig, wer entgegen § 2 Abs. 1 NachwG die vereinbarten Arbeitsbedingungen, bzw. entgegen § 3 S. 1 NachwG bei Änderung der Arbeitsbedingungen diese nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

Ordnungswidrig handelt auch, wer bei Auslandseinsätzen entgegen § 2 Abs. 2 und 3 NachwG die dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt.

Hinweis:

Bei Auslandseinsätzen liegt nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 NachwG keine Ordnungswidrigkeit vor, wenn der Arbeitgeber die Niederschrift „nicht in der vorgeschriebenen Weise“ erbringt. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich leider nicht, ob insoweit ein Verstoß gegen das Formerfordernis im Zusammenhang mit der Niederschrift bei Auslandseinsätzen bewusst nicht sanktioniert werden sollte.

Ein Verstoß gegen die Nachweispflichten gegenüber Praktikanten nach § 2 Abs. 1a NachwG wird nicht als Ordnungswidrigkeit sanktioniert.

Nach § 4 Abs. 2 NachwG können Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden.

Die Ordnungswidrigkeit setzt vorsätzliches Handeln voraus, da ein fahrlässiges Verhalten nach § 4 NachwG nicht mit Geldbuße bedroht ist (§ 10 OwiG).

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Februar 2026

DATEV-Artikelnummer: 12648

E-Mail: literatur@service.datev.de

Fußnoten:

- [1] In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Kontextbezogene Links

E-Book/E-Paper/weitere Formate

als [EPUB-Datei](#)

als [PDF-Datei](#)
als [DOCX-Datei](#)

Arbeitshilfen

Muster/Checklisten

- [Musteranschreiben an den Mandanten](#)

Copyright © DATEV eG