

Anlage

Handlungshilfe für die Beratungspraxis

Übersicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 15 NachwG

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
Vertragsparteien (Nr. 1)	Name und Anschrift der Vertragsparteien	Unverändert: Hier geht es darum, dass die Vertragsparteien „identifizierbar“ sind.	(-)
Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)	Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses	Unverändert: Hier geht es um den Beginn der Vertragslaufzeit, nicht um den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses oder der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.	(-)
Dauer des Arbeitsverhältnisses (Nr. 3)	bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses	Konkretisierung: Die Angabe kann in Form eines konkreten Enddatums erfolgen oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt – durch Angabe des Zwecks erfolgen.	(-)
Arbeitsort (Nr. 4)	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	Neu: Kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen, ist dies in die Niederschrift aufzunehmen. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich nicht, welche Anforderungen an die freie Wahl des Arbeitsortes zu stellen sind.	(-)
Tätigkeitsbeschreibung (Nr. 5)	kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit	Unverändert: Die zu leistende Tätigkeit unterliegt auch weiterhin der Disposition des Arbeitgebers. Eine Bezeichnung wie z.B. nur „gewerblicher Arbeitnehmer“ ist wohl nicht ausreichend.	(-)
Probezeit (Nr. 6)	sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit	Neu: Ist eine Probezeit vereinbart, ist dies in der Niederschrift aufzunehmen.	(+)

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
		Die Dauer der Probezeit darf längstens sechs Monate betragen (§ 622 Abs. 3 BGB).	
Arbeitsentgelt (Nr. 7)	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	<p>Unverändert: Hier sind Angaben erforderlich zur Zusammensetzung des Arbeitsentgelts. Dies betrifft neben der Grundvergütung alle zusätzlichen Entgelte wie z.B. Sonn- und Feiertagszuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen, Auslösungen, Tantiemen, Provisionen und vermögenswirksame Leistungen. Auch „freiwillige Leistungen“ sollen aufgeführt werden. Zudem sind Angaben zur Fälligkeit der Leistungen aufzunehmen.</p> <p>Neu: Die einzelnen Entgeltbestandteile sind getrennt anzugeben. Sofern eine Vergütung von Überstunden vereinbart wurde, ist dies entsprechend in der Niederschrift aufzunehmen. Überdies ist anzugeben, welche Art der Entgeltauszahlung (bar oder per Überweisung) gewählt wurde.</p> <p>Nach Ansicht des BMAS findet das NachwG auf Betriebsrenten in der Form der Entgeltumwandlung keine Anwendung (vgl. Schreiben des BMAS vom 7 Juli 2022).</p>	(+)
Arbeitszeit (Nr. 8)	vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und	<p>Unverändert: Wie bisher ist auch weiterhin die vereinbarte Arbeitszeit anzugeben.</p> <p>Neu: Es müssen nun auch Angaben über „vereinbarte“</p>	(+)

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
	Voraussetzungen für Schichtänderungen	<p>Ruhepausen und Ruhezeiten gemacht werden. Unklar ist aktuell, was der Gesetzgeber hier verlangt. Eine bloße Bezugnahme auf gesetzliche Vorschriften (z.B. § 4 ArbZG) ist zumindest nicht ausreichend.</p> <p>Darüber hinaus sind Ausführungen zu „vereinbarter“ Schichtarbeit, also zum Schichtsystem (z.B. Drei-Schicht-System), zum Schichtrythmus und zu den Voraussetzungen für Schichtänderungen zu tätigen. Unter dem Schichtrythmus wird u.a. der wöchentliche Wechsel von Früh-, Spät- oder Nachtschicht verstanden. Es handelt sich nach der Gesetzesbegründung um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (z.B. aktualisierte Dienstpläne) ist nicht erforderlich.</p>	
Arbeit auf Abruf (Nr. 9)	<p>bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, • die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, • der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und 	<p>Neu: Die Angaben sind hier komplett neu aufgenommen worden und betreffen nur Arbeitsverhältnisse auf Abruf (vgl. dazu Abrufarbeit nach § 12 TzBfG).</p> <p>Hinzuweisen ist hier insbesondere darauf, dass die Arbeitsvertragsparteien den Zeitrahmen festzulegen haben, in dem der Arbeitnehmer auf Abruf seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Dies hat durch die Bestimmung von sogenannten Referenztagen und Referenzstunden zu erfolgen. Zudem ist die</p>	(-)

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
	<ul style="list-style-type: none"> die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat 	<p>Mindestankündigungsfrist für die Arbeitseinsätze anzugeben. Diese beträgt wenigstens vier Tage im Voraus (vgl. § 12 Abs. 3 TzBfG). Sie kann allerdings tarifvertraglich auch zuungunsten des Arbeitnehmers verkürzt werden.</p>	
Überstunden (Nr. 10)	<p>sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen</p>	<p>Klarstellung: Schon bisher ergab sich laut Gesetzesbegründung eine Nachweispflicht zur Anordnungsbefugnis von Überstunden und deren Voraussetzungen aus dem Gesetz. Eine inhaltliche Änderung sei damit nicht verbunden.</p>	<p>(+)</p>
Erholungsurlaub (Nr. 11)	<p>Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs</p>	<p>Unverändert: Anzugeben ist hier weiterhin nur die Dauer des Erholungsurlaubs und nicht die weiteren Modalitäten zur Urlaubsgewährung.</p>	<p>(+)</p> <p>Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann auch hierauf verwiesen werden.</p>
Fortbildung (Nr. 12)	<p>ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung</p>	<p>Neu: Sofern dies vereinbart wurde, sind Angaben zu einer auf vom Arbeitgeber bereitgestellten Fortbildung aufzunehmen. Ein Anspruch auf diese Fortbildungen kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus dem Gesetz ergeben.</p> <p>Hiervon abzugrenzen ist § 111 GewO zu Pflichtfortbildungen, der die Kostenübernahme des Arbeitgebers regelt.</p>	<p>(+)</p>
Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)	<p>wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers;</p>	<p>Neu: Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zugesagt hat, sind Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers in</p>	<p>(+)</p>

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
	die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist	<p>der Niederschrift aufzunehmen.</p> <p>Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information bereits verpflichtet ist. Dies ist der Fall bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen. Diese müssen nach den §§ 234k ff. des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung den Versorgungsanwärttern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses u.a. auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen.</p>	
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 KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden	<p>Neu: Die Gesetzesbegründung lässt offen, was unter dem „einzuhaltendem Verfahren“ zu verstehen ist. Nach dem Wortlaut des Gesetzes („mindestens“) ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber seine Nachweispflicht ggf. dann erfüllt, wenn er den Arbeitnehmer über die folgenden Punkte informiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Kündigungsfristen, (2) Schriftformerfordernis der Kündigung sowie (3) Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage. <p>Die Unterrichtung hat dabei die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 BGB sowie die für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder</p>	<p>(+)</p> <p>Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann auch hierauf verwiesen werden.</p>

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
		<p>einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen.</p> <p>Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB.</p> <p>Die Angaben über die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten.</p> <p>Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG zu enthalten.</p> <p>Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG 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.</p>	

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe (Neuregelungen in Fettdruck)	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)	ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen	Klarstellung: Es bleibt dabei, dass ein allgemeiner Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ausreicht.	(-)

Hinweis zur Ausgestaltung des Verweises auf Gesetz, Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung nach § 2 Abs. 4 NachwG:

Es muss davon ausgegangen werden, dass ein allgemein gehaltener Globalverweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Arbeitsvertrag zur Erfüllung der Nachweispflichten nach dem Nachweisgesetz allein nicht ausreichend sein dürfte. Der „allgemeine“ Hinweis auf Kollektivvereinbarungen bleibt jedoch weiter wichtig, um diese materiell zur Anwendung zu bringen.

Hinsichtlich der Regelungsgegenstände, auf die nach 2 Abs. 4 NachwG auf Kollektivvereinbarungen verwiesen werden kann, könnte folgende Regelung gewählt werden: *„Die Arbeitszeit/ die Ausschlussfrist etc. richtet sich nach Tarifvertrag xy.“* (vgl. Preis, in Erfurter Kommentar, NachwG, § 2 Rn.30, 22. Auflage, 2022).

Weiterführende Bearbeitungshilfen zur Erteilung des Arbeitgebarnachweises nach dem Nachweisgesetz an dem 1. August 2022 hat beispielsweise Dr. Detlef Grimm im [ArbRB-Blog](#) dargestellt. Hier finden Sie auch ein kommentiertes Muster für Neueinstellungen.

Berlin, 20. Juli 2022

Diese Übersicht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Sie ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird.

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks
 Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
 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 mehr als 5 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