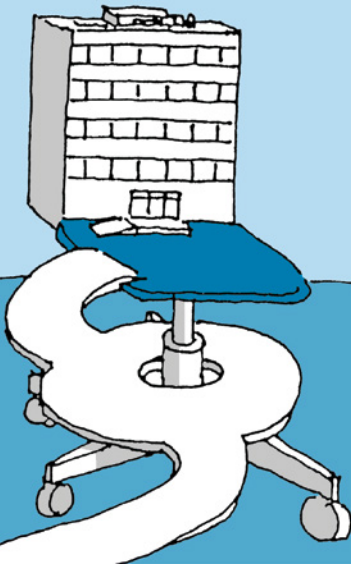




beraten.bilden.forschen.

**ARBEITS- UND  
SOZIALRECHTSINFO**



## **Arbeitsverträge nach dem Nachweisgesetz**

## Welchen Zweck hat das Gesetz?

Sinn und Zweck des schriftlichen Nachweises ist es, sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit und dadurch bessere Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten zu schaffen. Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine schriftliche, vom Arbeitgeber unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen (elektronische Form ist ausgeschlossen), soll mehr Transparenz geschaffen und so die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Seit 1. August 2022 gibt es viele Neuerungen im Gesetz.

## Für wen gilt das Gesetz?

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, auch geringfügig Beschäftigte sowie Praktikanten, die nach § 22 Mindestlohngesetz als Arbeitnehmer gelten, ebenso für Leiharbeiter.

Das Gesetz gilt auch für vorübergehende Aushilfsbeschäftigungen von bis zu einem Monat.

## Was muss in der Niederschrift stehen?

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 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
  - a) dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
  - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
  - c) der Zeitrahmen (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 des Versorgungsträgers,
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 Kündigungsschutzgesetz 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.

### **Wann muss der Arbeitgeber die Niederschrift aushändigen?**

Bei der Frist für die Aushändigung der Niederschrift wird innerhalb der einzelnen aufzunehmenden Punkte unterschieden.

Am ersten Tag der Arbeitsleistung muss der Arbeitgeber die Niederschrift über die Angaben zu den Nummern 1, 7 und 8 zur Verfügung stellen.

Spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die Angaben zu den Nummern 2-6 und 9-10 zur Verfügung gestellt werden.

Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die Angaben zu den Nummern 11-15 erfolgen.

Die Angaben zu Nummern 6-8 und 10-14 können durch einen Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, ersetzt werden.

Wenn bei den Nummern 11 und 14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend ist, kann hierauf verwiesen werden.

Wurde dem Arbeitnehmer bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, eine Niederschrift nach den obigen Bestimmungen zu fertigen, soweit der Arbeitsvertrag alle vom Gesetz geforderten Angaben enthält.

### **Was gilt bei Tätigkeiten im Ausland?**

Bei Auslandsbeschäftigung von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,
2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
3. sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezula-

gen und Regelungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,

4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

Darüber hinaus gibt es noch zusätzliche Dokumentationspflichten, wenn die Auslandsbeschäftigung länger als vier Wochen dauert und/oder der Auslandsaufenthalt unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen fällt.

### **Wann müssen Änderungen von wesentlichen Vertragsbedingungen mitgeteilt werden?**

Falls Arbeitgeber und Arbeitnehmer im bereits laufenden Arbeitsverhältnis die Änderung von einzelnen Vertragsbestimmungen vereinbaren, so sind die geänderten Bedingungen wiederum schriftlich zu bestätigen. Dies muss spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam sind, erfolgen. Die Mitteilungspflicht gilt jedoch nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

### **Bis wann müssen Arbeitgeber das neue Nachweisgesetz umgesetzt haben?**

Für Neueinstellungen ab dem 1. August 2022 gilt die Neufassung des Nachweisgesetzes (siehe Ausführungen oben). Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung die Angaben gemäß der Nummern 1-10 (siehe oben) aushändigen. Angaben zu den Nummern 11-15 müssen spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung ausgehändigt werden.

### **Was gilt bei Verstößen?**

Wenn (einzelne) Nachweise fehlen, diese nicht richtig sind oder der Arbeitgeber die Nachweise zu spät oder nicht in der

vorgegebenen Weise erbringt, sieht das Nachweisgesetz ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro vor.

### **Welche Auswirkung hat das Nachweisgesetz auf die Beweislast?**

Die praktischen Auswirkungen des Gesetzes werden im Streitfall bei der Verteilung der Beweislast sehr deutlich:

Trägt der Arbeitnehmer eine mündlich vereinbarte Vertragsbedingung vor Gericht vor, wird es dem Arbeitgeber schwerfallen, seine Gegenbehauptung zu beweisen, wenn er die gesetzlich geforderte Niederschrift der Vertragsbedingungen versäumt hat. Denn wenn das Gericht – falls sich zwei Behauptungen gegenüberstehen – nicht klären kann, welche Darstellung der Wahrheit entspricht, geht dies in einem solchen Fall zu Lasten des Arbeitgebers.

Wenn eine Niederschrift existiert und der Arbeitgeber behauptet, die dort aufgeführten Bedingungen entsprächen nicht der Realität, so muss er auch hierfür den Beweis antreten.

### **Was gilt für Praktikanten?**

Dem Praktikanten sind unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor der Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich und unterzeichnet (elektronische Form ist auch hier ausgeschlossen) auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.



## **Darf von den Bestimmungen des Nachweisgesetzes abgewichen werden?**

Von den Bestimmungen des Nachweisgesetzes darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

## **Welche sonstigen Schriftformen unabhängig vom Nachweisgesetz sind im Arbeitsrecht noch zu beachten?**

Zwingend ist die Schriftform weiterhin erforderlich für den Ausbildungsvertrag nach dem Berufsbildungsgesetz, für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie für den Heuerschein nach dem Seemannsgesetz.

Auch enthalten viele Tarifverträge die Vorschrift, dass Arbeitsverträge schriftlich zu verfassen sind, wie beispielsweise die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L).

## **Beratungsangebot der Arbeitskammer**

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

### **Kontakt**

Arbeitskammer des Saarlandes  
Haus der Beratung  
Trierer Straße 22  
66111 Saarbrücken

### **Telefonische Kurzberatung**

Tel. 0681 4005-111

### **Terminvergabe für eine persönliche Beratung**

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: [beratung@arbeitskammer.de](mailto:beratung@arbeitskammer.de)

### **Arbeitskammer des Saarlandes**

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8  
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

[www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)