



**Z A A R**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## **VORTRAGSREIHE**

Donnerstag, 27. Oktober 2022 / 19:00 Uhr

# **Die Neuregelungen im Nachweisgesetz – Anwendung in der Praxis und offene Rechtsfragen**

Referenten:

**Julius Jacoby und Dr. Joachim Wutte**

bayme vbm –

Arbeitgeberverbände Metall- und Elektroindustrie Bayern

# Agenda

- Vorgeschichte und Gesetzgebungsverfahren
- Form- und Verfahrensfragen
- Nachweispflichtige Informationen nach § 2 Abs. 1 S. 2 n. F. NachwG

Diese Informationen ersetzen keine rechtliche Beratung im Einzelfall.  
Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Unterlagen nicht.

---

1

## Vorgeschichte und Gesetzgebungsverfahren

2

## EU-Rechtssetzung

Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

- 14. Oktober 1991: Verabschiedung der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen  
(Umsetzungsfrist: 30.06.1993 – tatsächliche Umsetzung in Deutschland: 20.07.1995)
  - 21. Dezember 2017: Neuer Richtlinienvorschlag (nach u. a. Sozialpartnerkonsultationen und Folgenabschätzung)
  - 20. Juni 2019: Verabschiedung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen – Umsetzungsfrist für Mitgliedstaaten: 01.08.2022
- 

3

## Nationale Umsetzung

Änderung des Nachweisgesetzes und anderer Gesetze

- 08.04.2022: Kabinettsentwurf der Bundesregierung für ein Umsetzungsgesetz
  - 22.06.2022: Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales
  - 23.06.2022: Verabschiedung im Bundestag ohne wesentliche Änderungen
  - 08.07.2022: Behandlung im Bundesrat
  - 01.08.2022: In-Kraft-treten
- 

4

## Form- und Verfahrensfragen

5

## Persönlicher Anwendungsbereich

- Arbeitnehmer (§ 1 S. 1 NachwG)
  - Keine Ausnahme mehr für Beschäftigung von kurzer Dauer
  - Sonderthema: Praktikanten (später im Vortrag)
- 

6

## Folgen von Verstößen I –

### Bußgeldandrohung

- Bußgeld (bis zu € 2.000,–) für fehlende, falsche, unvollständige, verspätete oder formwidrige Informationen (§ 4 NachwG)
  - Kein Bußgeld bei Fahrlässigkeit – nur für Vorsatz (§ 10 OWiG)
  - Zuständigkeit in Bayern: Kreisverwaltungsbehörden (§ 87 Abs. 2 BayZustV)
  - Es gelten die Vorschriften des OWiG und der StPO
  - Verfassungsrechtliches Bestimmtheitsgebot!
  - Opportunitätsprinzip
  - Keine allgemeinen Kontrollbefugnisse der Behörden
  - Keine normierten Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten der Arbeitgeber
  - Sonderregelung: § 15 MiLoG i. V. m. § 5 Abs. 1 SchwarzArbG
- 

7

## Folgen von Verstößen II –

### Beweislastumkehr?

- Bisher ständige Rechtsprechung des BAG
- In neuer Richtlinie ausdrücklich als Alternative / Option vorgesehen
- Im Gesetzgebungsverfahren nicht aufgegriffen – *bewusste Entscheidung des Gesetzgebers gegen eine Beweislastumkehr?*
- Reaktion der Rechtsprechung offen
- Beweislastumkehr bei bloßem Formfehler?

→ Ggf. Beweisantritt mit allen Beweismitteln gem. ArbGG / ZPO möglich

---

8

## Folgen von Verstößen III – Schadenersatzpflicht

- BAG bisher: Anspruch aus § 280 Abs. 1 BGB (teilw. auch § 280 Abs. 2, § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB)
  - Neu: § 823 Abs. 2 i. V. m. § 4 NachwG als weitere Anspruchsgrundlage möglich
  - Kausalität erforderlich (Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitnehmer, aber Vermutung des aufklärungsgerechten Verhaltens)
  - Kausalität bei bloßem Formverstoß?
- 

## Folgen von Verstößen IV – Leistungsklage

- Erteilung des Nachweises ist selbständig einklagbare Nebenpflicht
-

## Formvorschriften –

Die Bedeutung der „Nassunterschrift“

- Schriftform erforderlich (§ 2 Abs. 1 S. 1 NachwG)
  - elektronische Form ausgeschlossen (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG)
  - Vertretungsmacht erforderlich (Praxisoption: Mitarbeitern der Personalabteilung wird generell „Vollmacht zur Erfüllung der Nachweispflichten nach dem Nachweisgesetz und vergleichbarer Vorschriften“ erteilt – formlos)
  - § 2 Abs. 5 NachwG: Keine Nachweispflicht für Angaben, die im „schriftlichen Arbeitsvertrag“ enthalten sind (Aushändigung erforderlich) – nach Wortlaut des Gesetzes kein Ausschluss der elektronischen Form! Analoge Anwendung des § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG?
- 

11

## Formvorschriften –

nachzuweisende Angaben im Arbeitsvertrag oder als *side letter*?

- Gesetzlich beides möglich, § 2 Abs. 5 NachwG
  - Arbeitsvertrag nicht überfrachten?
  - Keine vertragliche Bindung bei bloßen Wissenserklärungen schaffen
  - Spätestens bei Vertragsänderungen zusätzliche Urkunden erforderlich
- 

12

## Zeitpunkt des Nachweises

unterschiedliche Zeitpunkte für unterschiedliche Nachweise

- **Übergangsregelung für Bestandsarbeitsverhältnisse, § 5 NachwG:**
    - auf Aufforderung des Arbeitnehmers
    - spätestens am siebten Tag nach Aufforderung (für Nachweise § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 10)
    - spätestens ein Monat nach Aufforderung (übrige Nachweise)
    - nicht bußgeldbewehrt
  - **Für neue Arbeitsverhältnisse gilt § 1 Abs. 1 S. 4 NachwG:**
    - erster Tag der Arbeitsleistung (für Name und Anschrift, Arbeitsentgelt und Arbeitszeit)
    - siebter Kalendertag nach vereinbartem Beginn (u. a. für Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Probezeitdauer)
    - ein Monat nach vereinbartem Beginn (u. a. für Urlaub, Fortbildung, Kündigungsmodalitäten)
  - **Bei Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen gilt § 3 S. 1 NachwG: spätestens an dem Tag, an dem Änderung wirksam wird**
- 

## Nachweispflichtige Informationen nach § 2 Abs. 1 NachwG

## Name und Anschrift der Vertragsparteien

§ 2 Abs. 1 Nr. 1 NachwG

- Frist: bei Arbeitsbeginn
  - Nachweis bei Änderung der Arbeitnehmerpersonalien? Lt. Ursprünglicher Gesetzesbegründung nicht erforderlich (BT-Drucksache 13/668)
- 

15

## Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Abs. 1 Nr. 2 NachwG

- Frist: sieben Tage
- 

16

## Bei Befristungen: Enddatum oder vorhersehbare Dauer

§ 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG

- Frist: sieben Tage (Obacht: § 14 Abs. 4 TzBfG – beiderseitige Schriftform vor Arbeitsbeginn)
  - Zweckbefristung: hinreichende Bestimmung des Zwecks i. S. d. TzBfG genügt inhaltlich auch der Nachweispflicht („vorhersehbare Dauer“)
- 

## Arbeitsort

§ 2 Abs. 1 Nr. 4 NachwG

- Frist: sieben Tage
  - Vertragliche Konkretisierung des Arbeitsortes vermeiden
  - Sonderproblem mobile Arbeit
-

## Kurze Tätigkeitsbeschreibung

§ 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG

- Frist: sieben Tage
  - Vertragliche Beschneidung des Weisungsrechts vermeiden
  - Verweis auf Stellenbeschreibung möglich?
- 

## Probezeit (verkürzte Kündigungsfrist)

§ 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG

- Frist: bei Arbeitsbeginn
  - Betrifft nur die Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB („sofern vereinbart“) → verkürzte Kündigungsfrist (nicht die gesetzliche Wartezeit nach § 1 KSchG)
  - Verweis auf TV / BV / DV möglich § 2 Abs. 4 NachwG
-

## Zusammensetzung und Modalitäten der Vergütung

§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG

- Frist: bei Arbeitsbeginn
  - Variable Vergütungsbestandteile, insbesondere Leistungszulagen
  - Aufwendungsersatz
  - Betriebliche Altersversorgung
  - Verweis auf TV / BV / DV möglich § 2 Abs. 4 NachwG
- 

21

## Arbeitszeit und Schichtarbeit

§ 2 Abs. 1 Nr. 8 NachwG

- Frist: bei Arbeitsbeginn
  - Nachweispflichtig:
    - *Vereinbarte Arbeitszeit*
    - *Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten*
    - *Bei vereinbarter Schichtarbeit: Schichtsystem, Schichtrhythmus, Voraussetzungen für Schichtänderungen*
  - Nur bei Vereinbarungen: keine Informationspflicht, wenn Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit dem Direktions- und Weisungsrecht überlassen bleiben
  - Nur generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit
  - Verweis auf TV / BV / DV möglich § 2 Abs. 4 NachwG
- 

22

## Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

§ 2 Abs. 1 Nr. 9 NachwG

- Frist: bei Arbeitsbeginn
  - Nachweispflichtig:
    - *Vereinbarung, dass Arbeitsleistung entsprechend dem Anfall zu erbringen ist*
    - *Mindestens zu vergütende Stunden*
    - *Festgelegter Zeitrahmen für Arbeitsleistung (Referenztage und -stunden)*
    - *Ankündigungsfrist*
  - Korrespondierende materielle Neuregelung (§ 12 Abs. 3 TzBfG): vertragliche Festlegung eines Referenzrahmens (Tage und Stunden)
    - Grenzen bei der Festlegung von Referenztagen und -stunden? „24/7“ möglich?
    - Leistungsverweigerungsrecht außerhalb des Referenzrahmens (§ 12 Abs. 3 S. 2) und bei fehlendem Referenzrahmen (BT-Drucksache 20/1636) → Annahmeverzugslohn?
- 

23

## Möglichkeit und Voraussetzungen von Überstunden

§ 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG

- Frist: nach sieben Tagen
  - Nachweispflichtig: *Vereinbarte Möglichkeit und Voraussetzungen zur Anordnung von Überstunden*
  - Nur für vereinbarte Regelungen → gilt nicht für das Notweisungsrecht
  - Definition „Überstunde“? Abgrenzung bei flexibler Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit?
  - Umfang des Nachweises der „Voraussetzungen“?
- 

24

## Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

§ 2 Abs. 1 Nr. 11 NachwG

- Frist: nach einem Monat
  - Gesetzlicher und übergesetzlicher Urlaub
  - Gesetzlichen Zusatzurlaub (insbesondere für Schwerbehinderte) aufnehmen?
  - Verweis auf gesetzliche Regelung möglich, § 2 Abs. 4 S. 2 NachwG
  - Verweis auf TV / BV / DV möglich § 2 Abs. 4 S. 1 NachwG
- 

25

## Fortbildungsanspruch

§ 2 Abs. 1 Nr. 12 NachwG

- Frist: nach einem Monat
  - „Fortbildung“
    - Vermittlung von Fertigkeiten für die persönliche berufliche Weiterentwicklung des Arbeitnehmers
    - nicht Ausbildung
    - nicht Einweisung, nicht Unterweisung
  - Weiterbildungsanspruch besonderer gesetzlich Beauftragter aufnehmen?
    - Betriebsrat § 37 Abs. 6, 7 BetrVG
    - Datenschutzbeauftragter Art. 38 Abs. 2 DSGVO
    - Fachkraft für Arbeitssicherheit § 5 Abs. 3 ASiG
    - Betriebsarzt § 2 Abs. 3 ASiG
  - Verweis auf TV / BV / DV möglich § 2 Abs. 4 NachwG
- 

26

## Träger der betrieblichen Altersversorgung

§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG

- Frist: nach einem Monat
  - Praktisch fast ohne Anwendungsbereich wegen §§ 144, 234k ff. VAG
  - Gilt derzeit nur bei Durchführung über Unterstützungskasse
  - Delegierbar an Unterstützungskasse über Vertragsbedingungen mit dieser
  - Verweis auf TV / BV / DV möglich § 2 Abs. 4 NachwG
- 

27

## Kündigungsvorschriften

§ 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG

- Frist: nach einem Monat
  - Nachweispflichtig:
    - *Das bei der Kündigung von AG und AN einzuhaltende Verfahren*
    - **mindestens:** *Kündigungsfristen und Schriftformerfordernis, Frist für Kündigungsschutzklage*
  - Präklusionsfrist nach § 7 KSchG greift auch bei unterbliebenem Nachweis
  - Wiedereinstellung als Schadenersatzanspruch? Absicherung: vorsorglicher Nachweis im Kündigungsschreiben
  - Anwendung auf andere Beendigungstatbestände (z. B. Befristung)?
  - Verweis auf TV / BV / DV bzw. Gesetz möglich – § 2 Abs. 4 NachwG
- 

28

## Sonstige wesentliche Arbeitsvertragsbedingungen

§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG

- Bisher teilweise vom BAG anerkannt (z. B. Ausschlussklauseln)
  - Nicht von Bußgeldregelung erfasst
  - Frist nach Gesetzesänderung?
- 

## Anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, etc.

§ 2 Abs. 1 Nr. 15 NachwG

- Frist: nach einem Monat
  - „in allgemeiner Form gehaltener Hinweis“
  - unterscheide davon spezielle Verweisungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 4 NachwG
-

## Spezielle Verweisungsmöglichkeiten

§ 2 Abs. 4 S. 1 NachwG

- Nur kollektivvertragliche Regelungen
    - Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen, kirchliche Kollektivverträge
    - Kein Verweis auf in Ausübung des Weisungsrechts einseitig gestellte Arbeitsbedingungen wie „Arbeitsordnung“, „Betriebsordnung“ o. ä.
  - Wie konkret muss der Verweis gehalten sein?
    - Sinn der Regelung: Erleichterung durch Verweisbarkeit
    - Kein Verweis auf konkrete Vorschrift nötig
    - Identifizierbarkeit des konkreten Kollektivvertrags
- 

31

## Vertragsänderungen

Änderung der nachweispflichtigen Arbeitsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis

- § 3 NachwG:  
*Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.*
  - S. 1: Qualifizierte elektronische Signatur reicht aus
    - Rechtlich vorzugswürdig, praktisch sinnvoll
    - Vorsicht bei Schriftformklausel im Arbeitsvertrag
  - S. 2: Änderung von Vorschriften oder Kollektivverträgen
    - Reichweite, insbesondere auch Ersetzung oder Neuabschluss erfasst
    - Erst-recht-Schluss bei bloßer Anwendung der Normen
- 

32

## Anwendungsbereich

insbesondere Praktikanten

– § 1 NachwG:

*Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.*

§ 2 Abs. 1a NachwG:

*Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: (...)*

- Definition Praktikant (trotzdem) nach § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG
  - Für MiLoG-pflichtige Praktikanten § 2 Abs. 1, Abs. 1a NachwG kumulativ anzuwenden
  - Verhältnis zu § 26 BBiG unklar
- 

## Auslandstätigkeiten

Auslandseinsätze generell (§ 2 Abs. 2 NachwG)

- Frist: vor Abreise
  - ab vier aufeinanderfolgenden Wochen Arbeitsleistung im Ausland
  - Nachweispflichtig:
    - *Land bzw. Länder und Dauer*
    - *Währung der Entlohnung*
    - *Mit Auslandsaufenthalt vereinbarte verbundene Zulagen / Kostenerstattungen*
    - *Vorgesehene Rückkehr / Bedingungen der Rückkehr*
  - Maßgebliches Kriterium ist nur die Dauer (> 4 Wochen) – auch „Dienstreisen“ erfasst
  - Bezüglich Währung: Verweis auf konkrete Norm in TV / BV / DV bzw. Gesetz möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
  - Bezüglich Zulagen / Kostenerstattungen: kein Verweis zulässig
-

## Auslandstätigkeiten

Entsendungen im Sinne der EU-Entsenderichtlinie (§ 2 Abs. 3 NachwG)

- Frist: vor Abreise
  - Zusätzliche nachweispflichtig:
    - Entlohnungsanspruch nach dem Recht des/der Einsatzstaates/n
    - Link zur offiziellen Website des/der Einsatzstaates/n
  - Maßgebliche Definition der Entsendung? Sinnvoll ist eigentlich nur die Definition des/der Einsatzstaates/n
  - Bezüglich Entlohnungsanspruch: Verweis auf konkrete Norm in TV / BV / DV bzw. Gesetz möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
- 

35

## Einstellungen

„Anwerbung“ aus dem Ausland - § 23c AEntG

- Frist: am ersten Tag
  - Bei *Einstellung* von EU-Bürgern mit Wohnsitz / gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland
  - Nachweispflichtig: Hinweis auf Beratungsstelle nach § 23a AEntG (+ Kontaktdaten)
  - Keine Pflicht des Arbeitgebers, wenn bereits Vermittler nach § 299 SGB III verpflichtet
  - Textform ausreichend
  - Kein Bußgeld
- 

36

# Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)

NachwG

Ausfertigungsdatum: 20.07.1995

Vollzitat:

"Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist"

**Stand:** Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 20.7.2022 I 1174

## Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 28.7.1995 +++)

Das G wurde als Artikel 1 G v. 20.7.1995 I 946 vom Bundestag beschlossen und ist gemäß Art. 6 dieses G mWv 28.7.1995 in Kraft getreten

## § 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

## § 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind 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 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,

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 des Kündigungsschutzgesetzes 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.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten 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.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) 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 nach Absatz 1 Satz 1 mit allen wesentlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen:

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 Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.

(3) Fällt ein Auslandsaufenthalt nach Absatz 2 in 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 (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 neben den Angaben nach Absatz 2 auch folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat,
2. den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems – („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).

(4) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 bis 8 und 10 bis 14 können ersetzt werden durch einen 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. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 11 und 14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 2 und Absatz 3 Nummer 1 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

(5) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1, 2 und 3, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 4 geforderten Angaben enthält.

### **§ 3 Änderung der Angaben**

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

### **§ 4 Bußgeldvorschriften**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder
3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

### **§ 5 Übergangsvorschrift**

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

### **§ 6 Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.