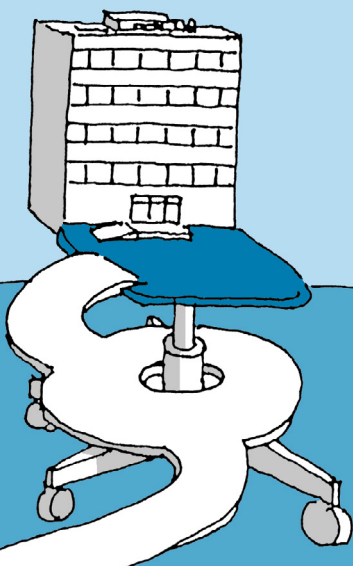




Arbeitsverträge nach dem Nachweisgesetz

Welchen Zweck hat das Gesetz?

Sinn und Zweck des Gesetzes ist es, sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit und dadurch bessere Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten zu schaffen. Es soll so mehr Transparenz hergestellt und dadurch die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Für wen gilt das Gesetz?

Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, auch geringfügig Beschäftigte sowie Praktikanten, die nach § 22 Mindestlohnge-
setz als Arbeitnehmer gelten, ebenso für Leiharbeitnehmer.

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

Welche Änderungen gelten seit 1.1.2025?

Seit dem 1.1.2025 ist es möglich, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen in Textform statt in der bis 31.12.2024 geltenden strengeren Schriftform abgefasst und dem Arbeitnehmer elektronisch übermittelt werden.

Hierzu ist es erforderlich, dass das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist und ausgedruckt werden kann. Bei Übermittlung der Niederschrift an den Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber diesen dazu auffordern, ihm einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Allerdings kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber auch verlangen, dass die Niederschrift unverzüglich in schriftlicher Form erteilt wird.

Im Anwendungsbereich des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (z.B. Wach- und Sicherheit, Reinigungsbranche, Gaststätten- und Beherbergungswesen) muss die Niederschrift weiterhin in Schriftform erstellt und ausgehändigt werden. Die Erleichterung der Abfassung in Textform ist dort nicht zulässig.

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 bzw. übermitteln?

Bei der Frist für die Aushändigung bzw. Übermittlung 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 oder in Textform übermittelt, ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, eine Niederschrift nach den obigen Bestimmungen zu fertigen, soweit der Arbeitsvertrag alle vom Gesetz geforderten Angaben enthält.

Zu beachten ist, dass wenn der Arbeitsvertrag lediglich in Textform übermittelt wurde, der Arbeitnehmer weiterhin eine schriftliche Niederschrift verlangen kann.

Was gilt bei Tätigkeiten im Ausland?

Bei Auslandsbeschäftigung von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt oder in Textform übermittelt 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 Entsendezulagen 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 oder in Textform zu übermitteln. 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.

Was gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.August 2022 geschlossen wurden?

Bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1.August 2022 begonnen haben, 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. Die Anzeige der Ordnungswidrigkeit kann durch jeden erfolgen. Zuständig ist im Saarland das Arbeitsministerium, konkret das Referat Arbeits- und Tariftrecht.

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 hier weiterhin aus-

geschlossen) 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.

Wie lange kann der Nachweis verlangt werden?

Seit 1.1.2025 gilt im Hinblick auf das Verlangen des schriftlichen Nachweises eine Verjährungsregelung:

Ab dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, beginnt die gesetzliche Verjährung von drei Jahren. Im laufenden Arbeitsverhältnis hingegen kann keine Verjährung eintreten, da es sich bei dem Verlangen einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz um eine Dauerverpflichtung des Arbeitgebers handelt.

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 verfasst werden sollen“, wie beispielsweise die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L).

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Azubis 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

Arbeitsrechtliche Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen zum Beratungsangebot/Terminanfragen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210

Online-Beratung

Nutzen Sie unser Beratungsportal:
www.ak-online-beratung.de



Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de