

Mindestangaben zum Arbeitsverhältnis nach dem Nachweisgesetz (NachwG 2022)
(Sofern nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag bereits enthalten)
- Fassung ab 1. August 2022 -

- für alle Arbeitnehmer -

Kurzform für Praktikanten, die als Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG gelten s. gesondertes Formular

1	Arbeitgeber (Name, Anschrift)	
	Arbeitnehmer (Name, Anschrift)	
2	Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses:	
3	<i>Alternativ bei befristeten Arbeitsverhältnissen:</i> das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. des Praktikums Beginn des Arbeitsverhältnisses:	
4	Arbeitsort: <i>Alternativ:</i> Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann	
5	Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit:	
6	Dauer der Probezeit, falls vereinbart, und Kündigungsregel in der Probezeit	
7	Arbeitsentgelt: 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	Arbeitszeit: vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,	
9	Bei Arbeit auf Abruf (§ 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	

Mindestangaben zum Arbeitsverhältnis nach dem Nachweisgesetz (NachwG 2022)
(Sofern nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag bereits enthalten)
- Fassung ab 1. August 2022 -

10	Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen	
11	Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs:	
12	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	<p>Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Schriftform erfolgen (Email reicht nicht). Es gelten</p> <ul style="list-style-type: none"> - die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB): Die Kündigung ist möglich mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Monats. Ab dem dritten Jahr verlängern sich die Fristen für den Arbeitgeber gem. der Staffel § 622 Abs. 1 BGB. bzw. - Kündigungsfristen lt. Tarifvertrag für vom in seiner jeweiligen Fassung <p>Der Arbeitnehmer kann Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage erheben (§ 4 KSchG). § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden und die Kündigung gilt als von Anfang an wirksam.,</p>	
15	ein in allgemeiner Fassung gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen	
	Zusatzangaben Auslandstätigkeit von mehr als vier aufeinanderfolgenden Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland	<input type="checkbox"/> s. gesondertes Formular <input type="checkbox"/> entfällt

Ort, Datum

Unterschrift (Arbeitgeber)

Empfangsbestätigung:

Die oben vereinbarten wesentlichen Bedingungen zum Arbeitsverhältnis wurden mir schriftlich an meinem ersten Arbeitstag (Nr. 1, 7 und 8) bzw. spätestens am 7. Tag nach dem vereinbarten Termin des Arbeitsbeginns sowie die übrigen Angaben spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn ausgehändigt. Die Zusatzangaben bei Auslandstätigkeit wurden mir vor meiner Abreise ausgehändigt. Ich habe verstanden, dass die Angaben nur der gesetzlichen Informationspflicht dienen. Rechtlich bindend sind nur das Gesetz und der Arbeitsvertrag.

Ort, Datum

Unterschrift (Arbeitnehmer/Praktikant)

Zusammengestellt nach dem Gesetzestext. Dient der Erfüllung der gesetzlichen Informationspflichten durch den Arbeitgeber und kann durch diesen jederzeit angepasst werden. Keine bindenden Formulierungen oder Vertragsempfehlungen im Einzelfall. Ersetzt nicht den Arbeitsvertrag. Hierzu ist bei Bedarf die Einschaltung eines Rechtsanwalts/Rechtsanwältin zu prüfen.

Mindestangaben zum Arbeitsverhältnis nach dem Nachweisgesetz (NachwG 2022)
(Sofern nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag bereits enthalten)
- Fassung ab 1. August 2022 -

- für Praktikant:innen, die als Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG gelten (§ 2 Abs. 1a NachwG 2022) -

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, Praktikumsbetrieb:	Praktikant:
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.	<input type="checkbox"/> keine <input type="checkbox"/> folgende:

Ort, Datum

Unterschrift (Arbeitgeber)

Empfangsbestätigung

Hiermit bestätige ich, dass mir die vorstehenden wesentlichen Angaben zu meinem Praktikum in Schriftform vor Beginn des Praktikums ausgehändigt wurden.

Ort, Datum

Unterschrift (Praktikant/in)

Zusammengestellt nach dem Gesetzestext. Dient der Erfüllung der gesetzlichen Informationspflichten durch den Arbeitgeber und kann durch diesen jederzeit angepasst werden. Keine bindenden Formulierungen oder Vertragsempfehlungen im Einzelfall. Ersetzt nicht den Arbeitsvertrag. Hierzu ist bei Bedarf die Einschaltung eines Rechtsanwalts/Rechtsanwältin zu prüfen

Anlage zum Hauptformular vom _____

**Mindestangaben zum Arbeitsverhältnis nach dem Nachweisgesetz (NachwG 2022)
(sofern nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag bereits enthalten)
- Fassung ab 1. August 2022 -**

- Zusatzangaben bei Auslandstätigkeit (§ 2 Abs. 2 und 3 NachwG 2022) -

	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:	
	Einsatzland oder -länder:	
	Geplante Dauer:	
	Rückkehrbedingungen: die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.	
	Währung Gehaltszahlungen:	
	Zusätzliche Leistungen: sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten	

Zusätzlich bei Auslandseinsatz der unter das Entsendegesetz fällt:

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:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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). |
|--|

<p>Alle Angaben sorgfältig nach dem amtlichen Gesetzestext zusammengestellt, jedoch ohne Gewähr als Arbeitshilfe – keine Rechtsberatung!</p>
--

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

Vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946)
Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022
(BGBl. I S.1174)

§ 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 zugesagt, 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.**

Praktikanten

(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.

Amtlicher Gesetzestext zur Orientierung – keine Rechtsberatung –

Quelle: Bundesministerium für Justiz, Gesetze im Internet, <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html> (18.08.2022). Hervorhebungen durch bpw.