

## Anlage

### Handlungshilfe für die Beratungspraxis

#### Übersicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 1 bis 15 NachwG

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
Vertragsparteien (Nr. 1)	Name und Anschrift der Vertragsparteien	Hier geht es darum, dass die Vertragsparteien „identifizierbar“ sind.	(-)
Beginn des Arbeitsverhältnisses (Nr. 2)	Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses	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	Die Angabe kann in Form eines konkreten Enddatums erfolgen oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt – durch Angabe des Zwecks.	(-)
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	Kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen, ist dies in die Niederschrift/den Nachweis 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	Die zu leistende Tätigkeit unterliegt auch weiterhin der Disposition des Arbeitgebers.	(-)

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
		Eine Bezeichnung wie z.B. nur „gewerblicher Arbeitnehmer“ ist jedoch nicht ausreichend.	
Probezeit (Nr. 6)	sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit	Ist eine Probezeit vereinbart, ist dies in der Niederschrift/dem Nachweis aufzunehmen. 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>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>Die einzelnen Entgeltbestandteile sind getrennt anzugeben. Sofern eine Vergütung von Überstunden vereinbart wurde, ist dies entsprechend in der Niederschrift/dem Nachweis 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.</p>	(+)
Arbeitszeit (Nr. 8)	vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen	<p>Wie bisher ist auch weiterhin die vereinbarte Arbeitszeit anzugeben.</p> <p>Es müssen Angaben über „vereinbarte“ Ruhepausen und Ruhezeiten gemacht werden, sofern solche speziellen Absprachen erfolgt sind. Darüber hinaus sind Ausführungen zu „vereinbarter“ Schichtarbeit, also zum Schichtsystem (z.B. Drei-Schicht-System), zum Schichtrhythmus und zu den</p>	(+)

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
		<p>Voraussetzungen für Schichtänderungen zu tätigen, sofern Schichtarbeit im Beschäftigungsverhältnis relevant ist. Unter dem Schichtrhythmus 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>	
<p>Arbeit auf Abruf (Nr. 9)</p>	<p>bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,</li> <li>• die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,</li> <li>• der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und</li> <li>• die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat</li> </ul>	<p>Die Angaben 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 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>	<p>(-)</p>

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
Überstunden (Nr. 10)	sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen	Schon bisher ergab sich laut Gesetzesbegründung eine Nachweispflicht zur Anordnungsbefugnis von Überstunden und deren Voraussetzungen aus dem NachwG.	(+)
Erholungsurlaub (Nr. 11)	Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs	Anzugeben ist hier nur die Dauer des Erholungsurlaubs, nicht aber die weiteren Modalitäten der Urlaubsgewährung.	(+) Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann auch hierauf verwiesen werden. Hinweis: Von der Verweisung auf die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen ist die Angabe eines eventuellen tarifvertraglichen zusätzlichen Urlaubsentgelts oder eine vom Gesetz abweichende Berechnung der Urlaubsgewährung nicht erfasst. Diese Aspekte sind dann unter Nr. 7 (Arbeitsentgelt) anzugeben.
Fortbildung (Nr. 12)	ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung	Sofern dies vereinbart wurde, sind Angaben zu einer vom Arbeitgeber bereitgestellten Fortbildung aufzunehmen. Ein Anspruch auf diese Fortbildungen kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus dem Gesetz ergeben. Hiervon abzugrenzen ist § 111 GewO zu Pflichtfortbildungen, der die Kostenübernahme des Arbeitgebers regelt.	(+)
Betriebliche Altersvorsorge (Nr. 13)	wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die	Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge über einen externen Versorgungsträger zugesagt hat, sind Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers in der Niederschrift/dem Nachweis aufzunehmen.	(+)

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
	Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist	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.	
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 ordnungs-gemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden	<p>Die Gesetzesbegründung zum NachwG hat offengelassen, 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"> <li>(1) Kündigungsfristen,</li> <li>(2) Schriftformerfordernis der Kündigung sowie</li> <li>(3) Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.</li> </ol> <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 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/des Nachweises bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert</p>	<p>(+)</p> <p>Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann auch hierauf verwiesen werden.</p>

Vertragsbedingung	Konkrete gesetzliche Vorgabe	Hinweise/Anmerkungen	Verweis auf anwendbaren Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG)
		<p>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>	
Hinweis auf Kollektivvereinbarungen (Nr. 15)	ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen	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:**

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

Empfehlenswert wäre es daher, die Kollektivverträge zumindest unter Angabe ihres Geltungsbereichs im Nachweis aufzuführen. Eine zusammenfassende inhaltliche Wiedergabe der Kollektivvereinbarungen ist dabei nicht erforderlich. Insoweit könnte folgende Regelung gewählt werden:

*„Für das Arbeitsverhältnis gelten die Tarifverträge des X-Handwerks in ihrer jeweils gültigen Fassung. Zudem finden die mit dem Betriebsrat des Betriebs in Y-Stadt geschlossenen Betriebsvereinbarungen Anwendung.“ bzw. konkret (je nach Regelung im Einzelfall) hinsichtlich der Regelungsgegenstände, auf die nach § 2 Abs. 4 NachwG auf Kollektivvereinbarungen verwiesen werden kann: „Die Arbeitszeit/die Ausschlussfrist etc. richten sich nach dem Tarifvertrag des X-Handwerks in seiner jeweils gültigen Fassung.“*

Ein gesonderter Hinweis kann auch in Fällen notwendig sein, in denen die Tarifvertragsparteien einen Rechtsgegenstand erstmals vereinbart und darüber einen weiteren Tarifvertrag wie etwa zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen haben.

Berlin, Januar 2025

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.

---

**Ansprechpartnerin:** Birgit Schweer

Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
schweer@zdh.de · www.zdh.de

**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 rund 5,6 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](http://www.zdh.de)