

Das Nachweisgesetz in der Praxis

Das neue Nachweisgesetz (NachwG) regelt seit dem 01.08.2022 die schriftliche Nachweispflicht für Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitgeber in Deutschland haben die Pflicht, den Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen schriftlich mitzuteilen. Das passiert meistens durch die Unterzeichnung und Herausgabe des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber kann aber auch ein sogenanntes Nachweisschreiben ausstellen, in welchem die vereinbarten Arbeitsbedingungen erfasst sind. Das muss schriftlich in Papierform erfolgen. Eine elektronische Form ist dafür nicht ausreichend.

Welche Arbeitsbedingungen müssen wann schriftlich mitgeteilt werden?

Bereits am **ersten Arbeitstag** müssen folgende Informationen schriftlich mitgeteilt werden:

- Name und Anschrift von Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in
- Arbeitsentgelt
- Arbeitszeit

Spätestens am **siebten Kalendertag** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen folgende Arbeitsbedingungen vorliegen:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Beschreibung der Tätigkeit
- Dauer der Probezeit (wenn es eine Probezeit geben soll)

Spätestens **einen Monat** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen folgende Arbeitsbedingungen schriftlich vorliegen:

- bei Schichtarbeit: Angaben zur genauen Ausgestaltung, Rhythmus und Änderungsmöglichkeiten
- bei Abrufarbeit: genaue Angaben zur Ausgestaltung
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Anzahl der Urlaubstage
- Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung, sofern vereinbart
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn eine betriebliche Altersversorgung vereinbart ist
- Schriftformerfordernis und Fristen für die Kündigung, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Diese Regeln gelten für Verträge, die nach dem 01.08.2022 geschlossen werden. Auch bei älteren Arbeitsverhältnissen muss der*die Arbeitgeber*in nach Aufforderung des*der Beschäftigten diese Voraussetzungen erfüllen. Den Arbeitgebern drohen bei Verletzung ein Bußgeld, wenn sie gegen ihre Informationspflichten verstoßen.

Haben Sie trotz der Arbeitsaufnahme die schriftliche Mitteilung über die Arbeitsbedingungen nicht bekommen?

Auch ohne schriftliche Mitteilung ist das aufgenommene Arbeitsverhältnis wirksam und es gelten mündlich vereinbarte Bedingungen. Trotzdem ist es wichtig, eine schriftliche Bestätigung in der Hand zu haben, u. a. um Abmachungen nachweisen und Ansprüche einfordern zu können.

Die Beschäftigten sollten von der Arbeitgeberin die Herausgabe des Nachweises über die Arbeitsbedingungen verlangen. Hierbei kann sie das BEMA außergerichtlich unterstützen. Unsere aktuellen Kontaktdaten finden Sie stets unter: www.bema.berlin. Wenn dies erfolglos bleibt, kann man vor dem Arbeitsgericht die Herausgabe der Niederschrift einklagen.¹

Die Einhaltung dieser Vorschriften wird von der obersten Landesarbeitsbehörde überwacht. In Berlin ist das die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Verstöße können - idealerweise mittels [Vordrucks](#) - an die folgende Emailadresse gemeldet werden: Nachweisgesetz@senasgiva.berlin.de.

Stand: 01.12.2023

Kontakt

Monika Fijarczyk

arbeitsrecht@berlin.arbeitundleben.de

Tel. +49 (0) 30 5130 192 -79

¹ Unsere Kurzinfo zu den Kosten vor dem Arbeitsgericht finden Sie hier:

https://bema.berlin/site/assets/files/1244/6_kurzinfo_kosten_arbeitsgericht_20220304.pdf



Das BEMA wird gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Träger ist Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V., mit Unterstützung durch den DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg.