

Nichts Schriftliches zum Job? Was dir dein Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz mitteilen muss

Welche Angaben du wann bekommen musst, wann eine E-Mail reicht und was passiert, wenn dein Arbeitgeber sich nicht daran hält

Viele fangen einen Job an, ohne je etwas Schriftliches über Lohn, Arbeitszeit oder Kündigungsfristen bekommen zu haben. Der Arbeitsvertrag gilt trotzdem.

Das Nachweisgesetz verpflichtet deinen Arbeitgeber, dir die wesentlichen Arbeitsbedingungen mitzuteilen. Die Angaben kommen gestaffelt: am ersten Arbeitstag, nach sieben Tagen und spätestens einen Monat nach Beginn.

Dieses Freebie zeigt dir, welche Angaben dir zustehen, in welcher Form, und wie du fehlende Informationen einforderst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 2 Abs. 1 NachwG

Der Arbeitgeber muss dir die wesentlichen Vertragsbedingungen mitteilen, etwa Beginn, Arbeitsort, Tätigkeit, Lohn, Arbeitszeit, Pausen, Urlaub, Kündigungsverfahren und Hinweise auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.

§ 2 Abs. 1 NachwG

Name und Anschrift der Vertragsparteien, Lohn und Arbeitszeit bekommst du spätestens am ersten Arbeitstag. Beginn, Arbeitsort, Tätigkeit und Probezeit spätestens am siebten Kalendertag. Den Rest, etwa Urlaub und Kündigungsverfahren, spätestens einen Monat nach Beginn.

§ 2 NachwG

Seit 2025 darf der Arbeitgeber die Angaben auch in Textform schicken, zum Beispiel per E-Mail, wenn du sie speichern und ausdrucken kannst. Verlangst du es, muss er sie dir schriftlich geben.

§ 3 NachwG

Ändern sich wesentliche Bedingungen, muss dir der Arbeitgeber das spätestens an dem Tag mitteilen, an dem die Änderung wirksam wird.

§ 4 NachwG

Verstöße sind eine Ordnungswidrigkeit. Das Bußgeld kann bis zu 2.000 Euro betragen.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Alles sammeln, was du zu deinem Job schriftlich hast: Vertrag, E-Mails, Chatnachrichten, Lohnabrechnungen.
- ☐ Notieren, wann dein erster Arbeitstag war.
- ☐ Prüfen, welche Angaben dir am ersten Tag, nach sieben Tagen und nach einem Monat vorlagen.
- ☐ Mündliche Absprachen mit Datum und Gesprächspartner aufschreiben.
- ☐ Nichts unterschreiben, was von den mündlichen Absprachen abweicht, ohne vorher nachzufragen.
- ☐ Fehlende Angaben schriftlich beim Arbeitgeber anfordern.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Habe ich am ersten Arbeitstag etwas zu Lohn und Arbeitszeit bekommen?
- 2 Sind mein Arbeitsort und meine Tätigkeit irgendwo festgehalten?
- 3 Steht irgendwo, wie viele Urlaubstage ich habe?
- 4 Weiß ich, welche Kündigungsfrist für mich gilt und wie eine Kündigung ablaufen muss?
- 5 Gilt für mich ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung?
- 6 Wurde mir eine Änderung bei Lohn oder Arbeitszeit rechtzeitig mitgeteilt?
- 7 Möchte ich die Angaben auf Papier statt per E-Mail?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber gibt gar keinen Nachweis und verlässt sich auf mündliche Absprachen.
- ✗ Er schickt die Angaben zu spät, etwa erst nach Wochen statt am ersten Arbeitstag.
- ✗ Wichtige Punkte fehlen, zum Beispiel das Kündigungsverfahren oder Hinweise auf Tarifverträge.
- ✗ Änderungen bei Lohn oder Arbeitszeit werden nur mündlich angekündigt.
- ✗ Er verweigert die schriftliche Fassung, obwohl du sie verlangt hast.
- ✗ Er hält das Nachweisgesetz für eine Formalie, obwohl ein Bußgeld bis 2.000 Euro droht.

Schritt für Schritt

- 1 Fehlende Angaben schriftlich anfordern und eine Frist für die Antwort setzen.
- 2 Wenn du Papier willst, ausdrücklich einen schriftlichen Nachweis verlangen.
- 3 Alle Antworten und Unterlagen sicher ablegen.
- 4 Beweise für mündliche Absprachen sichern, etwa E-Mails oder Zeugen.

- 5 Entsteht dir durch fehlende Angaben ein Nachteil, etwa eine falsche Kündigungsfrist, Schadenersatz prüfen lassen.
- 6 Im Zweifel anwaltlich oder gewerkschaftlich beraten lassen.

Wichtig zum Schluss

Fehlt der Nachweis, ist dein Arbeitsvertrag trotzdem wirksam, und die fehlenden Angaben kannst du jederzeit einfordern. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 19, Stichwort NACHWEIS.