

NGG. Wir in der Süßwarenindustrie

# INFO



Rechtsinfo  
NachweisG  
Seite 1

NGG

GEWERKSCHAFT

ERFURT, 25. August 2023

## Keine neue Arbeitsverträge wegen Änderung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz (NachweisG) an sich ist nicht neu, es existiert bereits seit 1995. Schon nach bisheriger Rechtslage hatten Beschäftigte Anspruch, einen Nachweis über die geltenden Arbeitsbedingungen zu erhalten.

**Arbeitgeber nutzen die Änderung des NachweisG,** um neue Arbeitsverträge und damit verbunden teilweisen Verschlechterungen für die Beschäftigten auszugeben.

### Vorsicht! Finger weg vom Kugelschreiber.

Die Änderung des NachweisG bedeutet nicht, dass neue Arbeitsverträge unterschrieben werden müssen. Es gibt existierende gültige Arbeitsverträge, die weitergelten.

### Was steht im NachweisG?

Der § 1 NachwG enthält eine umfassende Liste, welche Arbeitsbedingungen nachgewiesen werden müssen. Bereits bisher waren erfasst:

- Name und Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristung: Dauer
- Arbeitsort
- Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschl. Zuschläge, Zulagen usw.
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen

- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.

**Am 01. August 2022 kamen diese Punkte zusätzlich hinzu:**

- bei Befristung: konkretes Enddatum
- falls zutreffend: Hinweis auf Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsortes
- sofern vereinbart: Dauer der Probezeit
- Vergütung von Überstunden sowie für alle Entgeltbestandteile deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- Vereinbarte Ruhepausen
- bei Schichtarbeit: Angaben zum System, Rhythmus und Änderungsmöglichkeiten
- bei Abrufarbeit: genaue Angaben zur Ausgestaltung
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- falls betriebliche Altersversorgung zugesagt: Name und Anschrift des Versorgungsträgers das bei Kündigung einzuhaltende Verfahren, zumindest das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfrist und die Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

NGG. Wir in der Süßwarenindustrie

# INFO



Seite 2

NGG

GEWERKSCHAFT

ERFURT, 25. August 2023

## Müssen alle bestehenden Arbeitsverträge geändert werden?

Nein! Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben, müssen Nachweise ohnehin nur vorgelegt werden, wenn Beschäftigte den Arbeitgeber dazu auffordern.

### NachweisG dient nur der Präzisierung,

auch für den Fall, dass ab dem 01.08.2022 Beschäftigte in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen einen Nachweis verlangen (!), müssen keine Änderungen an bestehenden Verträgen erfolgen.

Denn zur Erfüllung der Nachweispflichten reicht eine **schriftliche, unterzeichnete Auflistung der Arbeitsbedingungen**. Eine Änderung des Arbeitsvertrages selbst muss nicht erfolgen und ist auch meist nicht zu empfehlen, da ein solches Vorhaben häufig zu großer Unruhe oder Ängsten innerhalb der Belegschaft führt.

### Arbeitgeber nutzen Unwissenheit der Beschäftigten aus

**Einige Beispiele**, die Arbeitgeber zu Altverträgen ändern, ist die Aufspaltung des Urlaubs in Mindesturlaub und einzelvertraglich vereinbarten „Zusatzurlaub“. Verlängerung der Kündigungsfristen für Beschäftigte, Verpflichtung der Beschäftigten zu Überstunden oder die Versetzung an andere Arbeitsstellen uvm.

All die Beispiele haben nichts mit der Änderung des NachweisG zu tun.

Es geht einzig allein darum die Arbeitsbedingungen zu Ungunsten der Beschäftigten zu ändern.

### Was passiert, wenn Beschäftigte sich weigern, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben?

Beschäftigte haben einen gültigen Arbeitsvertrag, der unverändert weitergilt. Sollte der Arbeitgeber weiterhin auf eine Änderung des Arbeitsvertrages drängen, so bleibt ihm nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung. Gegen die Änderungskündigung kannst du über die NGG Klage erheben.

**Darum prüft eure Arbeitsverträge**, denn nur organisierte Mitarbeiter haben Anspruch auf tarifliche Leistungen! Als Mitglied kannst du deinen Arbeitsvertrag kostenlos von uns prüfen lassen.

### Unsere Empfehlung an euch:

Kommt in euer NGG Büro vor Ort und lasst euch beraten, sichert euch alle Mitgliedsvorteile und seid teil einer starken Gemeinschaft.

**Im Übrigen hat die NGG in der Süßwarenindustrie eine Lohnerhöhung von 350 €, bzw. 300 € zuzüglich 1.000 € IAP für 14 Monate erkämpft.**

**Sicherheit**  
durch Tarifverträge.



Mitmachen und verändern!

**Nur Gemeinsam Geht's!**