

Durch das im Juli 1995 in Kraft getretene Nachweisgesetz („Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ – NachwG) erfüllte der deutsche Gesetzgeber die Verpflichtung, eine Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft in das deutsche Arbeitsrecht umzusetzen. Nach § 2 des Nachweisgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und ihm die Niederschrift unterzeichnet auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt nur dann, wenn der Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten hat, der die vom Gesetz geforderten Angaben (siehe Kasten auf Seite 43) enthält. Das Nachweisgesetz gilt für alle im öffentlichen Dienst oder in der privaten Wirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der leitenden Angestellten. Es ist dagegen nicht anzuwenden auf vorübergehende Aushilfsarbeitskräfte oder andere gelegentliche Tätigkeiten (zum Beispiel Schüler- oder Studentenjobs), deren Gesamtdauer 400 Stunden im Jahr nicht übersteigt.

Ziele des neuen Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz soll durch die Verpflichtung zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor allem größere Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis bewirken. Dies kommt insbesondere den Arbeitnehmern zugute, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben, aber auch Arbeitnehmern, bei denen die Angaben im Arbeitsvertrag nicht den umfangreichen Anforderungen des neuen Gesetzes entsprechen. Denn soweit schriftliche Arbeitsverträge verwendet werden, empfiehlt sich eine Anpassung der Inhalte an das Gesetz.

Darüber hinaus soll das Gesetz nach der Begründung des Gesetzgebers auch der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung

BODO LINDENA ist
Rechtsanwalt in Niederrhausen.

Arbeitsrecht

Nachweisgesetz für Arbeitsverträge

Nach altem Recht mußten Arbeitsverträge nicht in einer bestimmten Form abgeschlossen werden. Das Nachweisgesetz von 1995, das bisher in der Öffentlichkeit wenig diskutiert wurde, verlangt jedoch bestimmte Mindestinhalte und wird daher in der Praxis erhebliche Bedeutung haben.

Ein Muster einer Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schickt Ihnen die Redaktion auf Anfrage gerne zu

dienen. Der fehlende Besitz eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen kann im Einzelfall nämlich als Indiz für eine illegale Beschäftigung gewertet werden.

Nötig ist das alles, weil Arbeitsverträge grundsätzlich nicht der Schriftform bedürfen. Es genügt, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind, daß der Arbeitnehmer gegen Lohnzahlung für den Arbeitgeber in dessen Betrieb, Praxis oder Haushalt eine Arbeit übernimmt.

Dies gilt prinzipiell auch für Berufsausbildungsverhältnisse. Der Ausbilder hat aber unverzüglich nach Abschluß eines Berufsausbildungsvertrages dessen wesentliche Inhalte schriftlich niederzulegen (§ 4 Berufsbildungsgesetz).

Auch Wettbewerbsverbote müssen nach § 74 Handelsgesetzbuch schriftlich festgelegt werden. Wesentliche praktische Bedeutung haben außerdem die Schriftformerfordernisse, die durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder auch durch einzelvertragliche Ausgestaltung zwischen Arbeitgeber und künftigen Arbeitnehmer festgelegt sind.

Nach Angaben des Gesetzgebers werden heute bereits über 84 Prozent der Arbeitsverträge in den westlichen und 88 Prozent in den östlichen Bundesländern schriftlich abgeschlossen. Außerdem sehen 87 Prozent der Tarifverträge in der Privatwirtschaft die Verpflichtung zum Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit einem weitgehend diesem Gesetz entsprechenden Mindestinhalt vor.

Sanktionen sind nicht vorgesehen

Auch die nun erforderliche schriftliche Festlegung der wesentlichen Vertragsinhalte begründet keine gesetzliche Schriftform. Denn auch in der Zeit zwischen (mündlichem) Vertragsabschluß und der Aushändigung der Niederschrift besteht ein wirksamer Arbeitsvertrag. Mehr noch: Das Gesetz sieht keine Sanktionen für den Fall vor, daß der Arbeitgeber die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllt. Dem Arbeitnehmer kann nur geraten werden, mögliche Abweichungen zwischen tatsächlich vereinbartem Inhalt des Arbeitsvertrages und dem Inhalt der Niederschrift – wegen der erhöhten Indiz- und letztlich auch Beweiskraft im Streitfall – nicht zu akzeptieren.