

Arbeitsverträge und Nachweisgesetz

Schriftlich oder nicht?

Die gute Nachricht gleich vorweg: Für den wirksamen Abschluss eines Arbeitsverhältnisses ist es nicht erforderlich, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird. Doch was regelt das Nachweisgesetz dann? Andrea Kraatz beleuchtet die Vorschriften.



Andrea Kraatz

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stand: 18.3.2016

Lesezeit: 02:45 min



Das **Nachweisgesetz** will es dem Arbeitnehmer erleichtern, die wesentlichen Vertragsabreden zwischen ihm und dem Arbeitgeber zum Zwecke der Rechtsdurchsetzung zu belegen, insbesondere wenn das Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen worden ist.

Verpflichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber wird durch das Gesetz verpflichtet, die wesentlichen Arbeitsbedingungen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Für die Praktikanten wird von der Monatsfrist abgewichen: Ihnen ist der Nachweis in jedem Fall bereits vor Beginn der Tätigkeit auszuhändigen. Von diesen Regelungen darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Wird mit dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, entfällt die Verpflichtung zum gesonderten Nachweis, soweit der Arbeitsvertrag wesentliche Informationen enthält (vgl. Überblick).

Anwendungsbereich: Für alle Arbeitnehmer!

Das Gesetz gilt sowohl für alle Arbeitnehmer, die nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden, als auch für Praktikanten. Ergänzt wird das Nachweisgesetz für Leiharbeiter durch § 11 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie für Auszubildende durch § 11 Berufsbildungsgesetz. Für die Frage, ob es sich bei dem Beschäftigten um einen Arbeitnehmer oder um einen Praktikanten handelt, schickt uns § 1 S. 2 NachwG in ein anderes Gesetz:

Es sollen die Bestimmungen des § 22 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes entsprechend gelten. Praktikant ist danach, unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses

- für eine begrenzte Dauer
- zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen
- einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit
- zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht,
- ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Von der Geltung des Mindestlohngesetzes und damit auch von der Geltung des Nachweisgesetzes ausgenommen, ist jedoch, wer

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leistet,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leistet, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnimmt. Weshalb diese Beschäftigtengruppen aus der Nachweispflicht ausgeschlossen werden, ist nicht nachvollziehbar. Gerade für die Durchsetzung des Mindestlohnes wäre es für diese Beschäftigtengruppen sogar besonders wichtig, dass die Vertragsbedingungen schriftlich fixiert würden, um sie von mindestlohnpflichtigen Arbeitnehmern nachvollziehbar abgrenzen zu können.

Rechtsfolgen

Problematisch ist, dass das Nachweisgesetz nicht ausdrücklich regelt, welche Folgen eintreten, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung gar nicht, nicht vollständig oder verspätet nachkommt. Eine Bußgeldvorschrift sucht man vergeblich. Ist das Nachweisgesetz deswegen ein zahloser Tiger?

Mangels spezieller Regelungen ist auf die allgemeinen Grundsätze zurückzugreifen. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer gemäß § 280 Abs. 1 BGB Anspruch auf Ersatz des ihm hierdurch entstehenden Schadens. Dies käme zum Beispiel dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer mangels Nachweises keine Kenntnis von der Geltung einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist hat, diese versäumt und hierdurch seinen ursprünglich bestehenden Anspruch verliert. Diesen kann er dann im Wege

des Schadenersatzes vom Arbeitgeber verlangen. Zudem hat der Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung, bis der Arbeitgeber den Nachweis erbracht hat. Von dem Zurückbehaltungsrecht sollte der Arbeitnehmer wegen der Gefahr einer Kündigung jedoch erst nach vorheriger anwaltlicher Beratung Gebrauch machen.

Beteiligung des Betriebsrats

Grundsätzlich gehört das Nachweisgesetz zum Individualrecht, für dessen Durchsetzung der Arbeitnehmer selbst zuständig ist. Der Betriebsrat kann aber verlangen, dass die im Betrieb verwendeten Formulararbeitsverträge gemäß § 94 Abs. 2 BetrVG mit ihm abgestimmt werden. Hierbei kann er prüfen, ob die Verträge den Anforderungen des Nachweisgesetzes genügen. Wurden die Arbeitsverträge nicht vorab mit dem Betriebsrat abgestimmt, hat er einen Anspruch auf ihre Vorlage zur Prüfung der Einhaltung des Nachweisgesetzes aus § 80 Abs. 2 in Verbindung mit § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Fazit

Das Nachweisgesetz regelt nicht, dass Arbeitsverträge schriftlich geschlossen werden müssen, sondern erlegt dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Beleg über die wichtigsten Vereinbarungen auszuhändigen.

Wesentliche Informationen im Arbeitsvertrag:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer
- Arbeitsort
- Tätigkeitsbeschreibung
- Zusammensetzung undälligkeit des Arbeitsentgelts
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Erholungsurlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis, welche Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen anzuwenden sind

Für Praktikanten sind folgende Bedingungen wesentlich:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Lern- und Ausbildungsziele

- Beginn und Dauer des Praktikums
- Tägliche Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Erholungsurlaub
- Hinweis, welche Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen anzuwenden sind

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025