
Anforderungen nach dem Nachweisgesetz

I. Allgemeines

Grundsätzlich sind auch mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge wirksam. Arbeitgeber sind jedoch verpflichtet, **spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses** die **wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen**, diese zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, § 2 Abs. 1 NachwG. Das Nachweisgesetz gilt dabei für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

II. Inhalt

In die Niederschrift hat der Arbeitgeber mindestens aufzunehmen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Bei einer **Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen** ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. § 3 NachwG.

III. Rechtsfolgen von Verstößen gegen das Nachweisgesetz

Arbeitgeber sollten beachten, dass durch ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz dem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche erwachsen können. Entsteht dem Arbeitnehmer etwa ein Schaden dadurch, dass er seine Lohnansprüche wegen einem für ihn geltenden Tarifvertrag, der eine Ausschlussfrist beinhaltet, nicht mehr geltend machen kann, so hat der Arbeitgeber ihm diesen Schaden zu ersetzen, wenn er es entgegen dem Nachweisgesetz versäumt hat, den Arbeitnehmer auf den Tarifvertrag hinzuweisen.

Darüber hinaus kann ein fehlender Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen, etwa über die vereinbarte Höhe des Arbeitsentgelts, im Streitfall zu Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer führen.

HINWEIS:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.