

Der Nachweis des Arbeitsvertrages

Es kommt immer noch vor, dass Arbeitgeber den Mitarbeitern keinen Arbeitsvertrag ausgehändigt haben, obwohl die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereits seit mehreren Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Nach dem Nachweisgesetz besteht die Verpflichtung, den Arbeitnehmer bis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche, vom Arbeitgeber unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen bzw. bei Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen diese Änderung schriftlich zu fixieren.

Der Zweck dieses Nachweises ist, durch die Verpflichtung zur schriftlichen Fixierung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen, größere Rechtssicherheit für die Arbeitnehmer zu erlangen.

Da die wesentlichen Arbeitsbedingungen in dem Arbeitsvertrag aufgelistet sind und umfasst sein müssen, würde es dem Arbeitnehmer in einem späteren Prozess, aber auch als Nachweis gegenüber Banken, Leistungsträgern etc., erleichtern den entsprechenden Nachweis in Schriftform zu erbringen.

Nicht geregelt sind im Nachweisgesetz, die Rechtsfolgen von Verstößen des Arbeitgebers gegen die im Gesetz normierten Pflichten.

Der Arbeitnehmer hat zunächst einen einklagbaren Anspruch auf Angabe und Berichtigung der im Nachweisgesetz enthaltenden Vorgaben in seinem schriftlichen Arbeitsvertrag. Daneben können dem Arbeitnehmer auch Schadensersatzansprüche zustehen, sofern er arbeitsvertragliche Ausschlussfristen bzw. tarifliche Ausschlussfristen versäumt, die auf einen etwaigen anwendbaren Tarifvertrag hinweisen. Selbst wenn die Ausschlussfrist in einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag enthalten ist, muss nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 Nachweisgesetz ein Hinweis auf den Tarifvertrag erfolgen.

Bei einem fehlenden Arbeitsvertrag kommen den Arbeitnehmer im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Prozesses unter dem Gesichtspunkt der Beweisführung erhebliche Erleichterungen zugute, da der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen entgegen § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz nicht oder nicht ordnungsgemäß erbracht hat. Er wird dabei so behandelt, als hätte er zunächst vorhandenes Beweismaterial beseitigt. Dies könnte gegebenenfalls im Rahmen eines Streites zu einer Beweisvereitelung des Arbeitgebers führen. Eine etwaige Unmöglichkeit der Tatsachenaufklärung ginge hierbei zu Lasten des Arbeitgebers.

Die Mitarbeiter sind daher angehalten, die Arbeitgeber auf die Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen (Arbeitsvertrag) hinzuweisen und mit Nachdruck aufzufordern.