

## Pflichten aus dem Nachweisgesetz und die prozessualen Folgen der Nichtbeachtung

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn, Schwerin

Das Nachweisgesetz fristet im Bewußtsein selbst routiniertester Fachleute ein Schattendasein. Es handelt sich um die – um zwei Jahre verspätete - Umsetzung der europarechtlichen Richtlinie 91/533/EWG. Hier der Text als Auszug:

### Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachWG)

Vom 20. Juli 1995 (BGBl. 1 S. 946), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 1999 (BGBl. 1 S. 388) (BGBl. III/FNA 800-25)

**§ 1 Anwendungsbereich.** Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

**§ 2 Nachweispflicht.** (1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. 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,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben erhalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

**§ 3 Änderung der Angaben.** Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

....

**§ 5 Unabdingbarkeit.** Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Sinn und Zweck der Norm ist der Schutz des Arbeitnehmers und die Verbesserung seiner Nachweissituation im Falle einer Auseinandersetzung. Denn im Arbeitsrecht gilt wie auch sonst im Zivilrecht der Grundsatz, daß derjenige, der etwas verlangt, die Grundlagen seines Anspruches darlegen und beweisen muß. Und ohne schriftlichen Vertrag ist das schwer. Welche Konsequenzen nun ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz nach sich zieht, ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden. Ein – höchstwahrscheinlich vom BAG aufgegriffener – Ansatz ist in dem folgenden Urteil des LAG Köln zu sehen. Das Ergebnis ist letztendlich eine Sanktion in dem Bereich, der den Richtern zu Gebote steht – im prozessualen.

Zusammengefaßt kann man das Urteil auf den Punkt bringen:

**Kommt ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus dem Nachweisgesetz nicht nach, so hat dies unter dem Gesichtspunkt der Beweisvereitelung wenn schon nicht eine Beweislastumkehr, so doch jedenfalls eine erhebliche Erleichterung der Beweisführungslags zur Folge.**

*LAG Köln, Urt. v. 31.7.1998, 11 Sa 148419 7 (ArbG Bonn), LAGE § 2 NachwG Nr. 6 , nicht-amtlicher Leitsatz*

Welcher Sachverhalt war zu beurteilen ?

Die Parteien stritten sich um Entgeltansprüche des Klägers aus einem Arbeitsverhältnis, das von Juni bis November 1996 bestanden hatte. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis auf der Basis von 1.500,00 DM brutto monatlich abgerechnet. Nach Darstellung der Beklagten entsprach dies den Absprachen.

Die Beklagte hatte dem Kläger zwar unstreitig unter dem 12.7.1996 ein Netto-Einkommen monatlich von DM 2.200 bescheinigt. Das sollte aber - so die Beklagte - eine Gefälligkeitsbescheinigung zu Gunsten des Klägers sein, der diese für die Aufnahme eines Kredites benötigte. Die Differenz zur Abrechnung der Beklagten bildete den Gegenstand **der** Klage. Unstreitig hatte allerdings **der** Kläger nach Vertragsschluß mit Zeugen über sein Gehalt in Höhe von 2.200,00 DM netto. Es existieren ansonsten keine schriftlichen Aufzeichnungen **über** eine Entgeltvereinbarung.

Und wie entschied das LAG Köln ?

Das gab dem Kläger Recht, obwohl - oder gerade weil - er keinen schriftlichen Arbeitsvertrag vorlegen konnte.

"Das folgt aus einer entsprechenden Anwendung der §§ 444, 427 ZPO. Ihnen ist der Rechtsgedanke zu entnehmen, daß ein Beweis als geführt angesehen werden kann, wenn der Gegner des Beweisführers ein Beweismittel - und sei es auch nur fahrlässig - beseitigt. Die Beklagte ist so zu behandeln, als habe sie eine Beweisurkunde, aus der sich die Vergütungsvereinbarung der Parteien ergab, zumindest fahrlässig beseitigt. Denn sie hat sie entgegen einer gesetzlichen Verpflichtung gar nicht erst erstellt. Nach dem Nachweisgesetz vom 20.7.1995 hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen, darunter auch die Höhe des Arbeitsentgelts, schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 6 NachwG). Dies hat die Beklagte unstreitig unterlassen. Das Unterlassen war fahrlässig, weil sie als Arbeitgeberin im Juni 1996 das bereits seit einem Jahr geltende Gesetz kennen mußte (§ 276 Abs. 1 Satz 2 BGB). Damit ist unter dem Gesichtspunkt der Beweisvereitelung wenn schon nicht eine Beweislastumkehr, so doch jedenfalls eine erhebliche Erleichterung der Beweisführungslast verbunden....."

Dementsprechend war nach Auffassung des LAG der Beweis für eine vereinbarte Vergütung in Höhe von 2.200 DM netto vom Kläger geführt worden. Dabei war zunächst die Bescheinigung vom 12.7.1996 von erheblichem Gewicht, deren Relativierung durch die Beklagte auch nicht gelungen sei. Die Äußerungen des Klägers gegenüber Zeugen - ohne von seiner späteren Auseinandersetzung zu wissen - tat ein weiteres. Außerdem dachte das LAG Köln den Vortrag der Beklagten einmal zu Ende und kam zum Ergebnis, daß ein monatliches Entgelt

von 1.500,00 DM brutto einem Auszahlungsbetrag von 776,80 DM entspreche, welcher sich in der Nähe des Lohnwuchers bewege, zumal bei der "leitenden Position", welche der Kläger unstreitig im Unternehmen eingenommen habe. Eine unstreitige Abschlagszahlung von 2.000,00 DM netto am 12.8.1996 war nach Auffassung des LAG Köln ebenfalls aus dem Vortrag der Beklagten nicht erklärlich, da zu diesem Zeitpunkt nach ihrem Vortrag ein solch hoher Betrag noch gar nicht geschuldet war. Zu diesem Zeitpunkt seien erst zwei Gehälter fällig gewesen, was nach deren Vortrag 1.553,60 DM netto ausgemacht hätte.

Der Beklagten stand demgegenüber die Möglichkeit offen, die Indizien, die für den Kläger sprachen, zu erschüttern. Nach Auffassung des LAG Köln war ihr das aber nicht gelungen.