

Arbeitsvertrag

Eine bestimmte Form ist zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht vorgeschrieben. Der Arbeitsvertrag kann schriftlich, mündlich, oder auch durch ein bloß konkludentes Verhalten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam begründet werden. Allerdings ist der Arbeitgeber gemäß § 2 NachwG verpflichtet, die wesentlichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und die schriftlich verfasste Niederschrift dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Dieser Nachweispflicht hat der Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf eines Monats nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zu genügen. Sie besteht auch bei einer nachträglichen Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen. Zu den wesentlichen Regelungen gehören

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
- bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die geplante Dauer der Beschäftigung
- der Arbeitsort/ die Arbeitsorte
- die Tätigkeitsbeschreibung
- die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich etwaiger Zuschläge
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, ist das Arbeitsverhältnis gleichwohl wirksam begründet worden. Für den Arbeitgeber kann sich der Verstoß im Streitfall vor Gericht aber in der Weise nachteilig auswirken, dass dem Arbeitnehmer Beweis-erleichterungen eingeräumt werden. U. u. können aus dem Verstoß auch Schadensersatz-ansprüche des Arbeitnehmers resultieren, so z.B. wenn dieser aufgrund des fehlenden Hinweises auf einen geltenden Tarifvertrag eine tarifvertragliche Ausschlussfrist versäumt hat und sein Anspruch dadurch verfallen ist. Ebenso werden im Rahmen von Sozialversicherungsprüfungen regelmäßig Nachweise gemäß NachwG gefordert, deren Fehlen zumeist vollumfänglich zu Lasten des Arbeitgebers Berücksichtigung findet. Schließlich ist die Nachweispflicht des Arbeitgebers eine sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Nebenpflicht, deren Erfüllung durch den Arbeitnehmer auch klageweise gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden kann. Anders als der Arbeitsvertrag muss der Arbeitnehmer die gemäß NachwG verfasste Niederschrift nicht unterschreiben.

Wegen des nahezu gleichen Aufwandes und der deutlich weiter reichenden Beweiswirkung des wechselseitig unterschriebenen Arbeitsvertrages empfiehlt es sich, statt der verpflichtend vorgegebenen Niederschrift von vornherein einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen.