

## **Chef, wo ist eigentlich mein Arbeitsvertrag?**

Arbeiten ohne Arbeitsvertrag? Geht das? Fragt man Arbeitnehmer, hört man häufig: „Einen Arbeitsvertrag habe ich nicht. Wir waren uns einig, wann ich anfangen mit arbeiten soll und wie viel Geld ich bekomme. Mehr gibt es nicht.“ Der vermeintlich clevere Arbeitgeber führt dazu häufig aus: „Ich schreibe dem Arbeitnehmer doch nicht noch seine Rechte in einen Vertrag“.

Zuerst einmal: Einen Arbeitsvertrag hat jeder, der sich in einem Arbeitsverhältnis befindet. Hierzu bedarf es nicht, wie viele glauben, einer schriftlichen Regelung. Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig sind, was mündlich oder allein durch schlüssiges Verhalten erklärt werden kann, ist zwischen beiden ein Arbeitsvertrag zu Stande gekommen.

Arbeitsverträge können also prinzipiell formlos geschlossen oder geändert werden. Eine Ausnahme hiervon bilden lediglich tarifgebundene Arbeitsverhältnisse. Denn eine Vielzahl der Tarifverträge sieht eine Schriftform für den Arbeitsvertrag zwingend vor.

Auch ohne Formzwang empfiehlt sich sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber dringend, die zwischen den Parteien vereinbarten Bedingungen schriftlich zu fixieren. Ein schriftlich abgefasster Vertrag bürgt nämlich die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit, was im Fall eines Streits zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Beweisnot verhindert. Das heißt, hat z. B. der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mehr als den gesetzlich vorgesehenen Mindesturlaub von 24 Werktagen versprochen, sollte der Arbeitnehmer peinlich darauf achten, dies auch schriftlich festgehalten wird. Ebenso sollte der Arbeitnehmer die Höhe seiner Vergütung oder sonstiger Vorteile, wie z. B. einen Dienstwagen, schriftlich mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Tut er dies nämlich nicht, muss er im Streitfall eventuelle mündliche oder durch schlüssiges Verhalten getroffene Abreden beweisen, was gerade bei weit in der Vergangenheit liegenden Sachverhalten schwer oder zum Teil gar nicht mehr möglich ist, so dass er allein aus diesem Grund vor Gericht unterliegt.

Übrigens auch wenn beide Parteien die zwischen Ihnen getroffenen Vereinbarungen beweisen kann, befindet sich das Arbeitsverhältnis nicht im rechtfreien Raum. In diesem Fall gelten nämlich die gesetzlichen Bestimmungen. Aber Arbeitgeber aufgepasst: diese gesetzlichen Regelungen sind selten arbeitgeberfreundlicher, sodass man Vereinbarungen lieber in einem schriftlichen Vertrag wirksam niederschreiben sollte.

Einen mittelbaren Formzwang kennt das Gesetz mit dem sogenannten Nachweisgesetz dann aber doch noch. In Umsetzung der Vorgaben einer europäischen Richtlinie wurde der Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich zu fixieren, um mehr Rechtssicherheit und –klarheit im Arbeitsverhältnis zu schaffen. Damit kann zumindest der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zwingen, die nach Meinung des Arbeitgebers vereinbarten Arbeitsbedingungen aufzuschreiben, was im Streitfall immer zu Gunsten des Arbeitnehmers Beachtung finden muss.

Wenn es um die Form von Arbeitsverträgen geht, gilt also folgende Faustformel: Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten stets darauf achten, dass die für sie günstigen vertraglichen Vereinbarungen schriftlich zur Beweissicherung niedergelegt werden. Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus den Arbeitgeber über das Nachweisgesetz zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen zwingen, was im Fall eines Streites immer von Vorteil ist.