



## Arbeitsverträge sind die Pflicht?

14.08.2021 15:55 von Reinhard Aßmann (Kommentare: 0)

Pflicht? Dazu erst einmal nein, Arbeitsverträge zwischen euch und dem Arbeitgeber müssen nicht schriftlich abgeschlossen werden. Immer wieder wird diese Frage an uns gestellt, sind schriftliche Arbeitsverträge denn

So kann also ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer mündlichen Vereinbarung oder aber auch durch schlüssiges, „konkludentes Verhalten „aufgenommen werden.

Vom BGB § 125 lässt sich das Erfordernis einer schriftlichen Form eines Arbeitsvertrages jedenfalls nicht ableiten. Auch nicht aus einem Umkehrschluss!

Der § 125 BGB bestimmt nun im Wesentlichen, dass ein „Rechtsgeschäft“, somit unser Arbeitsvertrag, nichtig, also von Anfang an ungültig und damit unwirksam ist, wenn es der gesetzlich vorgeschriebenen Form ermangelt.

Wer dann allerdings § 611 BGB, der den Dienstvertrag also den Arbeitsvertrag regelt, jedoch nicht bestimmt, welcher Form es bedarf, kann ein Mangel an derselben also nicht eintreten, ergo keine Nichtigkeit!

Zu beachten ist jedoch, dass es eine gesetzliche Formvorschrift für die Kündigung nach § 623 BGB bedarf.

Ausnahmen bestätigen wie immer die Regeln!

Von dem genannten Grundsatz, dass ein Arbeitsvertrag nicht nötiger Weise abgeschlossen werden muss, gibt es folgende wichtige Ausnahmen die zu beachten sind!

Zum 1.) befristete Arbeitsverhältnisse!

Sofern das Arbeitsverhältnis befristet wird, muss dies nach oder gemäß § 14 Absatz 4 des Teilzeit – und Befristungsgesetzes nun zwingend schriftlich festgehalten werden. Wenn nicht ist der Arbeitsvertrag zwar nicht unwirksam, er gilt aber dann auf unbestimmte Zeit und somit als unbefristet.

Zweiter erwähnenswerter Punkt ist der wesentliche Nachweis über bedeutende Vertragsbedingungen.

Denn der Arbeitgeber ist zusätzlich nach § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) verpflichtet, spätestens nach Ablauf eines Monats nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu erbringen und dann

# KFG – Kraftfahrergewerkschaft

diesen Nachweis dem Arbeitnehmer auszuliegen.

Landesverband NRW

Das bedeutet jedoch nichts daran, dass ein Arbeitsvertrag sowohl schriftlich als auch mündlich geschlossen werden kann.  
– *Damit unser Beruf auch morgen noch eine Zukunft hat!*



Zu beachten ist noch, dass die Pflicht zu Erbringung eines Nachweises jedoch nicht für Arbeitnehmer gilt, die nur vorübergehend als Aushilfe für maximal einen Monat eingestellt worden sind.

Faustformel ist ganz klar, schriftlicher Arbeitsvertrag ist vorzuziehen vor mündlichen Arbeitsvertrag.

Wir hoffen eure Fragen damit beantwortet zu haben und weisen an dieser Stelle daraufhin das unseren Mitgliedern unsere bewährte Rechtsbetreuung zur Seite steht. Und das spricht sich auch positiv unter dem Fahrpersonal den Werkstatt und Lagerpersonal herum was wir an der Zahl der Neuzugänge erfreulich feststellen können.

Eure zuverlässige Fachgewerkschaft steht immer zu euch und euren Anliegen.