

Der Arbeitsvertrag

Sofern man sich nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen sowie nach einem Bewerbungsgespräch für einen geeigneten neuen Mitarbeiter entschieden hat, müssen sich der künftige Arbeitgeber und der Bewerber über den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses einigen, d.h. einen Arbeitsvertrag abschließen. Der Arbeitsvertrag ist ein **gegenseitiger Austauschvertrag**, durch den sich der Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit und der Arbeitgeber zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet.

Für den Abschluss des Arbeitsvertrages gilt zunächst das Prinzip der Vertragsfreiheit, das aus vier Elementen besteht: der Freiheit, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird; mit wem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird; mit welchem Inhalt und in welcher Form er abgeschlossen wird.

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit ist jedoch im Arbeitsrecht in zahlreichen Fällen durch Gesetz oder Rechtsprechung beschränkt. So sieht z.B. das Bundesurlaubsgesetz vor, dass ein Mindesturlaub von 24 Werktagen (entspricht 20 Arbeitstagen, d.h. ohne Samstage) zu gewähren ist. Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmte Kündigungsfristen vor, abweichende Vereinbarungen sind nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Das Arbeitszeitgesetz bestimmt, dass die tägliche Arbeitszeit in der Regel acht Stunden nicht überschreiten darf.

Von diesen und weiteren Arbeitnehmerschutzbestimmungen darf nicht oder nur unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Eine für den Arbeitnehmer **günstigere** Vereinbarung ist im Regelfall zulässig.

Wegen der Vertragsfreiheit ist auch ein mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag grundsätzlich rechtlich wirksam. Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (sog. Nachweisgesetz) hat allerdings der Arbeitnehmer Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der Name und Anschrift der Vertragsparteien, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, eine kurze Beschreibung der zu verrichtenden Tätigkeit, den Arbeitsort, das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeit, die Dauer des Erholungsurlaubs und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses enthalten muss. Sofern die gesetzlichen Regelungen, z.B. zu den Kündigungsfristen, Anwendung finden sollen, genügt ein entsprechender Hinweis. Zu beachten ist allerdings, dass das Fehlen einer Niederschrift nicht zur Unwirksamkeit des mündlich geschlossenen Arbeitsvertrages führt, sondern der Arbeitnehmer lediglich einen einklagbaren Anspruch auf eine schriftliche Vereinbarung hat.

Für die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse ist seit dem 01.05.2000 eine schriftliche Niederlegung unerlässlich. Fehlt eine derartige Niederschrift, ist die Befristungsabrede unwirksam mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als vereinbart gilt.

Es empfiehlt sich in jedem Fall, zum Nachweis der getroffenen Vereinbarungen einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Dabei sollte jedoch soweit wie möglich von vorformulierten Vertragstexten abgesehen werden, da derartige Muster nicht immer die persönlichen Regelungsbedürfnisse der Vertragsparteien berücksichtigen.

Peter Ihle
Rechtsanwalt