



# Der Anwaltverein informiert

## Schriftlicher Arbeitsvertrag - warum?



Rechtsanwalt Christoph Seidel  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitnehmer keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben. Auch heute noch arbeiten ca. 10 Prozent aller Arbeitnehmer ohne schriftlichen Arbeitsvertrag.**

Teilweise arbeiten diese Arbeitnehmer jahrelang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag, teilweise dau-

ert es Monate, bis sie nach Beginn des Arbeitsverhältnisses von ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten.

### Wie ist die Rechtslage?

Der Arbeitgeber ist laut Nachweisgesetz verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis mit den wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. In der Regel geschieht dies durch Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

Der Arbeitsvertrag muss insbesondere folgende Punkte enthalten: Name der Vertragsparteien, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Arbeitsverhältnissen, Arbeitsort, Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen sowie einen Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarun-

gen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Die Verletzung der Verpflichtung zur Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber berührt die Wirksamkeit des mündlich geschlossenen Arbeitsvertrages nicht.

Der Arbeitnehmer hat ein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich seiner Arbeitsleistung, wenn der Arbeitgeber ihm die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht schriftlich aushändigt. Dies bedeutet, der Arbeitnehmer kann von der Arbeit fern bleiben, ohne seinen Vergütungsanspruch zu verlieren.

Die Verletzung der Nachweispflicht durch den Arbeitgeber kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen.

Bei einem fehlenden Hinweis seitens des Arbeitgebers auf tarifvertragliche Ausschlussfristen kann der Arbeitnehmer im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als sei sein Vergütungsanspruch nicht untergegangen.

Greift also beispielsweise laut Tarifvertrag eine dreimonatige Ausschlussfrist für die Geltendmachung eines Vergütungsanspruchs, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber auf Zahlung des an sich verfallenen Vergütungsanspruchs. Der Arbeitnehmer ist also im Ergebnis so zu stellen, als würde die Ausschlussfrist nicht eingreifen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit liegt es sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers, die Arbeitsvertragsbedingungen schriftlich zu fixieren. Streitigkeiten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen treten in der Regel erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf, wenn beispielsweise Urlaubsgeld nicht gezahlt oder Erholungsurlaub nicht in der vereinbarten Höhe gewährt wird.

Den richtigen Anwalt finden Sie im Bayreuther Anwaltverein.

[www.bayreuther-anwaltverein.de](http://www.bayreuther-anwaltverein.de)

## Haben Sie sich Ihren Beruf anders vorgestellt?

Sprechen Sie mit Ihrer Anwältin oder Ihrem Anwalt:  
[www.bayreuther-anwaltverein.de](http://www.bayreuther-anwaltverein.de).

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



[www.bayreuther-anwaltverein.de](http://www.bayreuther-anwaltverein.de)