

Arbeitsrecht

- 1. Peter vereinbart telefonisch mit einem Bauunternehmer, ab dem nächsten Tag zu einem Stundenlohn von 14,- Euro zukünftig in diesem Bauunternehmen zu arbeiten. Besteht nach diesem Telefonat ein Arbeitsvertrag zwischen Arbeiter und Bauunternehmer?**

Wie bei einer Vielzahl von anderen Vertragsarten auch, reicht es für das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsvertrages aus, dass zwei übereinstimmende Willenserklärungen vorliegen. Dies ist hier gegeben. Es handelt sich hier also um einen wirksamen Arbeitsvertrag.
- 2. Über welche Einzelheiten sollten in einem Arbeitsvertrag Absprachen getroffen werden?**

Wesentliche Vertragsbedingungen sind z.B.: Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort(e), die zu leistende Tätigkeit, Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes, ev. Zulagen, Provisionen o. ä., Arbeitszeit, Anzahl der Urlaubstage, Kündigungsfristen.
- 3. Ist es in dem in Fall 1 geschilderten Arbeitsverhältnis ausreichend, dass der Arbeiter seinen Dienst versieht und der Unternehmer den Lohn zahlt?**

Nein. laut Nachweisgesetz hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- 4. Die Studentin Tanja hilft gelegentlich in der Pizzeria Da Carlo beim Bedienen aus. Muss Carlo über dieses Vertragsverhältnis einen schriftlichen Arbeitsvertrag anfertigen?**

Nein. Das Nachweisgesetz entbindet ihn bei Aus- oder gelegentlichen Tätigkeiten davon, wenn 400 Stunden im Jahr nicht überschritten werden.
- 5. Sanitärmeister Pütz möchte seinen Helfer Werner demnächst regelmäßig in Essen einsetzen. Im schriftlichen Arbeitsvertrag ist als Arbeitsort aber ausdrücklich Dortmund genannt. Ist es ausreichend, dem Helfer den Arbeitsortwechsel lediglich mündlich mitzuteilen?**

Nein. Eine Änderung des Arbeitsortes ist eine wesentliche Vertragsbedingung; sie ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen (Nachweisgesetz).
- 6. Welche rechtlichen Konsequenzen ergäben sich im Fall 1 und Fall 5, wenn sich die jeweiligen Arbeitgeber nicht an das Nachweisgesetz hielten, also keine schriftlichen Vertragsbedingungen aushändigten?**

Das Gesetz hat keinerlei Sanktionen vorgesehen. Im Streitfall wird also die Rechtsprechung entscheiden, ob und in welchem Maße der Arbeitgeber Konsequenzen zu tragen hat.
- 7. In Peters schriftlichem Arbeitsvertrag befindet sich folgender Passus „für Kündigungen von Seiten des Arbeitnehmers gilt eine Frist von 3 Monaten; für Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers gilt eine Frist von 4 Wochen zum Monatsende“. Ist das rechtens?**

Nein. Die für den Arbeitnehmer abweichenden Regelungen dürfen nicht zu seinen Ungunsten formuliert sein.
- 8. Geselle Christian hat keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, ist aber schon seit einigen Jahren beim SHK-Betrieb Feucht tätig. Sein Boss zahlt ihm neuerdings weniger Stundenlohn als vorher und will nun auch noch den Urlaub kürzen. Könnte Christian seine Rechte – auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag – Gericht erstreiten?**

Ja. Zuständig wäre das örtliche Arbeitsgericht. Christian könnte auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag Klage erheben, wenn er außergerichtlich nicht mit seinem Boss klar kommt.