

### **Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen Arbeitsvertrag**

Falls eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer überhaupt keinen Vertrag in Papierform hat, oder keinen Arbeitsvertrag hat, der vom Arbeitgeber eigenhändig im Sinne der Vorschrift des § 126 BGB unterzeichnet worden ist, gibt es regelmäßig die Befürchtung, dass die Rechte als Arbeitnehmer nirgends geregelt sind und man als Arbeitnehmer insoweit schutzlos gestellt ist.

Ein Arbeitsvertrag muss jedoch nicht in Textform abgefasst werden, die Begründung eines Arbeitsverhältnisses muss auch nicht schriftlich im Sinne der oben zitierten Formvorschrift geschlossen worden sein. Ein Arbeitsverhältnis und ein Arbeitsvertrag können auch durch mündliche Vereinbarung geschlossen werden.

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages kann auch durch tatsächlichen Austausch der Kernleistungen erfolgen, also das Erbringen von Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer versus das Bezahlen einer Vergütung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer.

Es ist nicht notwendig, dass Dinge wie Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Art und Weise der Tätigkeit, Einsatzort etc. in Textform oder schriftlich geregelt sind. Die tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses ist entscheidend.

Sind über die oben genannten Themenkreise keine Regelungen getroffen worden, so finden beide Seiten Schutz durch die geltenden Arbeitsgesetze. Der Gesetzgeber hat hier zu den einzelnen Themenkreisen interessengerechte Lösungen für die widerstreitenden Interessen gefunden. Häufig ist ein Arbeitnehmer sogar ohne Vorliegen eines Arbeitsvertrages bessergestellt als in derjenigen Situation, dass er einen schriftlichen Vertrag mit dem Arbeitgeber geschlossen hat. Denn regelmäßig gibt der Arbeitgeber den Text des Arbeitsvertrages vor und der Arbeitnehmer kann überlegen, ob er unterschreibt oder es sein lässt.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hingegen ist nur durch eine schriftliche Vereinbarung (Aufhebungsvertrag) zu erreichen oder durch den Ausspruch einer schriftlichen Kündigung. Dies ist geregelt in den §§ 623 BGB, 126 BGB. Danach ist die Wirksamkeit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung davon abhängig, dass dies schriftlich geschieht.

Häufig berufen sich Arbeitgeber darauf, dass der Mitarbeiter ja selbst mündlich das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Dies ist regelmäßig nicht ausreichend, um vor Gericht die Annahme der Beendigung des Arbeitsverhältnisses annehmen zu können.