

Auch im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Formfreiheit. Der Arbeitsvertrag kann formfrei zustande kommen. Es müssen zwei übereinstimmende Willenserklärungen vorliegen. Allerdings ist das sog. Nachweisgesetz¹ zu beachten, welches mit Wirkung zum 01.08.2022 reformiert wurde.

Darin ist festgelegt, dass ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch darauf hat, dass ihm bei Beginn des Arbeitsverhältnisses oder bis spätestens zum 7. Kalendertag nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die (mündlich) vereinbarten Arbeitsbedingungen und die im Nachweisgesetz geforderten Informationen in schriftlicher und unterschriebener Form ausgehändigt werden.

Für bereits vor dem 01.08.2022 geschlossene und noch bestehende Arbeitsverhältnisse ist dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch hin spätestens am 7. Tag nach dem Zugang des Wunsches die nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Informationen in schriftlicher Form auszuhändigen.

Bei Änderungen von wesentlichen Bedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis muss die Aushändigung der Änderungen spätestens bis zu dem Tag erfolgen, an dem die Änderungen wirksam werden sollen. Auch hier ist die Schriftform zwingend zu beachten.

Verstöße gegen das Nachweisgesetz werden als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe von bis zu 2.000 Euro geahndet und können auch in einem eventuellen Prozess negative Folgen für den Arbeitgeber nach sich ziehen.

Pflichtangaben nach § 2 Absatz 1 NachwG ab 01.08.2022:

- die Namen und Anschriften der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses,
- bei Befristung: Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der/die Arbeitsort/-e oder der Hinweis, dass der Arbeitsort frei gewählt werden kann,
- die Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit,
- die Dauer der vereinbarten Probezeit,
- die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (inkl. Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen und Vergütung von Überstunden u. Ä.) sowie Fälligkeit und Art der Auszahlung,
- die vereinbarte Arbeitszeit inkl. Ruhepausen und Ruhezeiten; bei Schichtarbeit auch eine Beschreibung des Schichtsystems, des Schichtrhythmus und der Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - Vereinbarung, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist,
 - die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - der festgelegte Zeitrahmen für die Erbringung der Arbeitsleistung (Referenztage und -stunden),
 - die Frist für die Mitteilung der Lage der Arbeitszeit im Voraus durch den Arbeitgeber;
- die Möglichkeit und die Voraussetzungen der Anordnung von Überstunden,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
 - bei Zusage einer betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber über einen Versorgungsträger muss der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers genannt werden (diese Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger selbst zu dieser Information verpflichtet ist),

¹ Das Nachweisgesetz ist unter www.gesetze-im-internet.de/nachwg/index.html verfügbar.

- das Verfahren, das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten ist (mindestens das Schriftformerfordernis und die Kündigungsfristen und die Frist zur Klageerhebung einer Kündigungsschutzklage (§ 7 KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden))
- ein allgemeiner Hinweis auf bestehende, gültige und auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Zu beachten sind auch die entsprechenden Regelungen für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbringen (§ 2 Absatz 2 NachwG) und für Praktikanten (§ 2 Absatz 1a NachwG).