

Die 10 Mythen des Arbeitsrechts

Arbeitsvertrag

Mythos Nr. 1: Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen Arbeitsvertrag unwirksam.

Die Aussage war schon immer unzutreffend. Das Gesetz sieht für die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages keine bestimmte Form vor. Allerdings enthalten verschiedene andere gesetzliche Regelungen Formvorschriften, die gerade aktuell abgemildert worden sind.

So war ein Arbeitgeber bisher verpflichtet, sofern kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorlag, jedenfalls einen Nachweis der Arbeitsbedingungen in schriftlicher Form, also auf Papier ausgedruckt und unterzeichnet, dem Arbeitnehmer zu übergeben. Seit dem 01.01.2025 besteht zwar weiterhin die Verpflichtung des Arbeitgebers, die wesentlichen Arbeitsbedingungen, sofern kein Vertrag fixiert wurde, zu dokumentieren. Dafür ist nunmehr allerdings die "Textform" ausreichend.

Das führt im Ergebnis, bis auf einige wenige Ausnahmefälle dazu, dass Arbeitsverträge zukünftig auch in elektronischer Form geschlossen und dokumentiert werden können.

Ausnahmen, bei denen also weiter ein schriftliches Dokument (auf Papier mit Originalunterschriften) erforderlich ist, gelten für die in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen. Dazu zählt insbesondere das gesamte Gastrogewerbe, Betriebe der Bau- und Gebäudereinigungswirtschaft. Darüber hinaus sind befristete Verträge weiterhin schriftlich zu schließen. Befristete Verträge, die nicht in der gesetzlichen Form geschlossen werden, gelten als unbefristet.

Markus Pillok, Rechtsanwalt und Fachanwalt f. Arbeitsrecht