



Organisation/ Unternehmen
U8 Arbeitsrechtliche Vereinbarungen
Pflichtkriterium

Bestehen schriftliche Verträge / Vereinbarungen mit den eingesetzten Vollzeit-, Teilzeit-, Aushilfsfahrern?

Arbeitsverträge unterliegen grundsätzlich keiner besonderen Schriftform. Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, ist der Unternehmer aber gemäß Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen gemäß §2 NachwG schriftlich zu dokumentieren, zu unterschreiben und an den Mitarbeiter auszuhändigen. Das NachwG gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach §8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen (§2 NachwG)

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist ein schriftlicher Vertrag erforderlich (§14 Absatz 4 TzBfG).

Dieses gehört zu einer ordnungsgemäßen Führung des Unternehmens, zu der der Unternehmer gemäß §3 BOKraft verpflichtet ist. Bei Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages hat die Umkehr der Beweislast zur Folge, dass der Arbeitgeber im Streitfall die getroffenen mündlichen Abreden zu beweisen hat.

Nachweis über stichprobenhafte Prüfung des Vorliegens schriftlicher Arbeitsverträge oder der Dokumentation der Arbeitsbedingungen gemäß §2 NachwG.

- Wie sind die Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag festgehalten und definiert?
- Welche Arbeitszeiten dienen als Grundlage der Entlohnung? – siehe auch Bundesarbeitsgerichtsurteil 5 AZR 814/14 – sittenwidrige Arbeitsvergütung)
- Wie sind die Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag festgehalten und definiert?
- Welche Arbeitszeiten dienen als Grundlage der Entlohnung? – siehe auch Bundesarbeitsgerichtsurteil 5 AZR 814/14 – sittenwidrige Arbeitsvergütung)