

Arbeitsgericht Hannover, Aktenzeichen 10 Ca 207/05, Urteil vom 25.08.2005 (Auszug)

Im Falle von Mitarbeitern im Verkauf führt das Arbeitsgericht Hannover in seinem Urteil aus, dass ein Arbeitgeber im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel gemäß § 2 Ziffer 1 dieses Tarifvertrages verpflichtet ist, den Beschäftigten nach der Einstellung den Arbeitsvertrag unverzüglich in schriftlicher Form auszustellen.

Hinweis: Auch andere Tarifverträge enthalten vergleichbare Bestimmungen, so z. B. § 16 des Manteltarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel des Landes Hessen in der Fassung vom 23./24.07.2003. Danach müssen Einstellungen und Kündigungen in schriftlicher Form erfolgen. In der Einstellungsbestätigung sind die Gehalts- bzw. Lohngruppe, das Entgelt und seine Zusammensetzung und die vereinbarte Kündigungsfrist aufzuführen. Weiterhin sollen aus der Einstellungsbestätigung ersichtlich sein Art und Umfang der Tätigkeit, der Einsatzort und die Dauer der Arbeitszeit und die Arbeitszeitregelung.

Das Arbeitsgericht Hannover weist in diesem Kontext zutreffend darauf hin, dass die eingangs erwähnte Tarifvorschrift dieselbe Dokumentationsfunktion erfüllt, wie sie auch in § 2 des Nachweisgesetzes niedergelegt ist.

Hinweis: § 2 des Nachweisgesetzes lautet:

*„(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: 1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, 2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, 4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, 5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, 6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit, 7. die vereinbarte Arbeitszeit, 8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, 9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, 10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.*

*Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten*

*Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.“*

§ 4 b Ziffer 7 des Manteltarifvertrages Niedersachsen, der vergleichbar ist mit § 8 Ziffer 7 des Manteltarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel des Landes Hessen, gibt dem Beschäftigten dementsprechend einen (formellen) Anspruch darauf, dass auch die geänderten Vertragsbedingungen wiederum schriftlich niedergelegt, d. h. die schriftliche Ausfertigung des Anstellungsvertrages den geänderten Vertragsbedingungen angepasst werden. Dies bedeutet, dass der Beschäftigte bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen (erhöhte Arbeitszeit) verlangen kann, dass er einen neuen und angepassten Anstellungsvertrag ausgestellt und ausgehändigt erhält, mithin die geänderten Vertragsbedingungen schriftlich niedergelegt werden (Seite 5 des Urteils des Arbeitsgerichts Hannover).

Auch für die Hessischen Arbeitnehmer im Einzel- und Versandhandel gilt dies entsprechend, denn § 8 Ziffer 7 des Manteltarifvertrages bestimmt:

*„Teilzeitbeschäftigte, die innerhalb von 12 Monaten 4 Monate oder 17 Wochen durchschnittlich über 20 % der einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben, haben auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der dem Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit innerhalb dieser 4 Monate bzw. 17 Wochen entspricht. Bei der Berechnung werden die Monate November und Dezember sowie die individuellen Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Hierdurch werden die laufenden Kosten nicht unterbrochen.“*

Das Arbeitsgericht Hannover hat auch den Zweck dieser Tarifvorschrift hervorgehoben. Danach soll unterbunden werden, dass „auf kaltem Wege“ anstelle der vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnisse mit festen Arbeitszeitvolumen Teilzeitabrufarbeitsverhältnisse oder Teilzeitarbeitsverhältnisse mit Bandbreitenregelungen praktiziert werden. Die Tarifvertragsparteien erlauben Teilzeitbeschäftigten nur mit festen Arbeitszeiten, nicht aber Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einer vereinbarten Minimalarbeitszeit und nach oben offene Arbeitszeitgestaltung auf Abruf, mithin Arbeitsleistung von Mehrarbeit je nach Bedarf.