**Arbeitsverträge müssen schriftlich sein – ab 01.08.2022**

**Ab 1. August 2022 müssen Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen zwingend in Schriftform erhalten. Außerdem müssen die Arbeitsverträge zusätzliche Angaben zu Überstunden, Schichtsystem, Kündigung oder Probezeit enthalten. Das ist ein wichtiger Beitrag gegen den Missbrauch von Beschäftigtenrechten.**

**Welche Arbeitsverträge sind betroffen?**

Alle neuen Arbeitsverträge, die ab 1. August 2022 unterschrieben werden, müssen den neuen Anforderungen des NachwG entsprechen (siehe unten). Das gilt aber auch für die Verträge von Beschäftigten, die erst ab August auf dem neuen Arbeitsplatz anfangen, ihren Vertrag aber schon vorher unterschrieben haben – und zwar sechs Monate rückwirkend. Diese Verträge müssen Arbeitgeber daher eventuell noch einmal zur Hand nehmen und prüfen, ob alle notwendigen Angaben enthalten sind.

## Diese Angaben müssen Arbeitsverträge ab August enthalten

Bereits jetzt legt [§ 2 Nachweisgesetz (NachwG)](https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/__2.html) wesentliche Arbeitsbedingungen fest, die im Arbeitsvertrag stehen müssen. Ab 1. August müssen dort zusätzlich auch diese Angaben enthalten sein:

* das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
* die Möglichkeit, dass Beschäftigte ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können (sofern vereinbart)
* die Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)
* die Vergütung von Überstunden und die Form der Auszahlung
* die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
* die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen
* Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf (sofern vereinbart)
* die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
* ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
* Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung gewährt (es sei denn, der Versorgungsträger ist zur Mitteilung verpflichtet)
* das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Arbeitgeber, die nicht oder nicht richtig über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren, handeln künftig ordnungswidrig. Ihnen droht dann pro Fall ein Bußgeld bis zu 2.000 Euro.

## Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverträge?

Auch Altverträge können von den Änderungen betroffen sein. Denn Beschäftigte können den Arbeitgeber auffordern, ihnen die Daten, die Arbeitsverträge jetzt zusätzlich enthalten müssen, innerhalb von sieben Tagen mitzuteilen. Und auch wenn eine Änderung von Altverträgen bevorsteht, müssen diese danach den neuen Anforderungen des Nachweisgesetzes entsprechen.

Wie das in der Praxis auszusehen hat, sagt das Gesetz nicht. Doch Arbeitsrechtler gehen davon aus, dass keine komplett neuen Verträge unterschrieben werden müssen. Ein separates, vom Arbeitgeber unterzeichnetes und nachgeliefertes Dokument mit den nötigen Angaben genüge wohl. Den Empfang können Beschäftigte mit Unterschrift und dem Zusatz »erhalten« quittieren, damit auch die Arbeitgeber einen Beleg haben.

https://www.bund-verlag.de/mav/aktuellesmav~Arbeitsvertraege-muessen-schriftlich-sein~.html?em\_src=nl&em\_cmp=MAV-Newsletter%2F2022-07-18&utm\_source=mav-newsletter&utm\_medium=email&utm\_campaign=2022-07-18-mav-newsletter