



## Der Arbeitsvertrag – die Grundlage des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis der tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen der UzK richtet sich nach dem **Tarifvertrag der Länder (TV-L, TV-Ä)** und wird im Arbeitsvertrag geregelt. Der Arbeitsvertrag muss nach den Vorgaben des TV-L schriftlich abgefasst werden. Er enthält explizit die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses. Außerdem wird durch Bezugnahme auf den geltenden Tarifvertrag auf weitere Arbeitsbedingungen verwiesen. Durch die Unterschrift beider Vertragsparteien wird der Arbeitsvertrag geschlossen.

## Das Nachweisgesetz – was der Arbeitsvertrag enthalten muss

Unabhängig vom TV-L müssen im Arbeitsvertrag aufgrund des Nachweisgesetzes die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich dokumentiert werden. Durch Änderung dieses Gesetzes zum 1.8.2022 ist die Informationspflicht des Arbeitgebers deutlich erweitert worden. Dadurch unterscheiden sich die seither ausgestellten Arbeitsverträge merklich von denjenigen, die vorher ausgestellt worden sind.

Die nach dem Gesetz nachzuweisenden Vertragsbedingungen werden im Arbeitsvertrag **schriftlich** fixiert. Alternativ können die Arbeitsbedingungen separat als Niederschrift dokumentiert werden. Diese Niederschrift ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Der Arbeitgeber muss alle Dokumente – den Arbeitsvertrag und ggf. die Niederschrift – unterschreiben und **in Papierform** ausgedruckt aushändigen.

Zu den **wesentlichen Informationen** im Arbeitsvertrag gehören zwingend unter anderem die Adressdaten der Vertragsparteien, der Arbeitsort, der Beginn des Arbeitsverhältnisses sowie bei Befristungen das Enddatum und die Beschreibung der Tätigkeit. Angaben zum Beschäftigungsumfang, der Entgeltgruppe und zum Erholungsurlaub können entweder im Arbeitsvertrag benannt werden oder durch einen Hinweis auf die Tarifverträge abgedeckt werden. Dies gilt auch für weitere Arbeitsbedingungen wie beispielsweise die Verpflichtung zu Überstunden und Bereitschaftsdiensten, die Dauer der Probezeit und das Kündigungsverfahren.

Alle Arbeitsverträge der UzK, die bei Neueinstellungen, bei Verlängerungen ausgestellt werden, müssen sich nach dem Nachweisgesetz richten. Vertragsänderungen sind hiervon nicht zwingend betroffen.

**Sie haben noch Fragen? Sprechen Sie uns gerne an!**

### Zum Nachlesen:

TV-L:

<https://www.tdl-online.de/tarifvertraege/tv-l>

TV-Ä:

<https://www.tdl-online.de/tarifvertraege/tv-aerzte>

Nachweisgesetz:

<https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/>