

Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes

Ort, Datum

Sehr geehrte/r Herr/Frau _____,

seit dem 01.08.2022 verlangt der Gesetzgeber schon bei Arbeitsaufnahme neben dem Arbeitsvertrag die Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Daher *möchten wir/möchte ich* mit diesem Schreiben die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) schriftlich niederlegen. Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze; eine Kopie dieses Arbeitsvertrags *haben wir/habe ich* diesem Schreiben als Anlage beigefügt.

Bei den Darlegungen in diesem Nachweisschreiben handelt es sich um reine Wissenserklärunen und Darstellungen; *wir haben/ ich habe* ausdrücklich nicht den Willen, uns an die in diesem Nachweis dargestellten Arbeitsbedingungen rechtlich zu binden, wenn sie nicht aufgrund anderer Rechtsgrundlage, insbesondere Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Ihres Arbeitsvertrages gelten. Es geht um eine Dokumentation nach unserem aktuellen Kenntnisstand entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, mehr nicht.

Wir behalten uns/ Ich behalte mir ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren. Eine Änderung geht Ihnen in jedem Fall als Kopie zu.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Arbeitgeber)

Zu den gesetzlich vorgesehenen wesentlichen Arbeitsbedingungen **erteilen wir/ erteile ich** Ihnen in der Reihenfolge des § 2 Abs. 1 NachwG den folgenden Nachweis:

(Gelb markierte Bereiche bitte individuell anpassen bzw. streichen)

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien

vgl. Arbeitsvertrag

2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

vgl. Arbeitsvertrag

Ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag nicht geregelt, beginnt das Arbeitsverhältnis mit der Einigung über den Arbeitsvertrag.

3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses

vgl. Arbeitsvertrag

Ist ein Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag nicht geregelt, ist eine Befristung – mit Ausnahme der Befristung auf die Regelaltersgrenze – nicht vereinbart.

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 oder seinen Arbeitsort frei wählen kann

Nach den Regelungen Ihres Arbeitsvertrags i.V.m. § 106 GewO **haben wir/ habe ich** das Recht, den Arbeitsort nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens **haben wir/ habe ich** auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Im Ergebnis können Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden. Ihr Arbeitsort ist derzeit auf Grundlage einer Weisung des Arbeitgebers **[bitte einfügen]**. Dieser kann für die Zukunft geändert werden.

Bei Homeoffice:

Ihr Arbeitsort ist derzeit auf Grundlage einer Weisung des Arbeitgebers **[bitte einfügen]**; aufgrund freiwilliger Vereinbarung haben Sie die Möglichkeit, die Arbeitsleistung an **[bitte einfügen]** Tagen in der Woche von Ihrer häuslichen Arbeitsstätte in **[bitte einfügen]** zu erbringen.

5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit

vgl. Arbeitsvertrag [ggf.: i.V.m. der Stellenbeschreibung]

6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit

vgl. Arbeitsvertrag

Ist im Arbeitsvertrag eine Probezeit nicht geregelt, ist eine Probezeit nicht vereinbart.

7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung

a. Grundgehalt:

vgl. Arbeitsvertrag / Tarifvertrag ggf.: Das Grundgehalt wird für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

b. Vergütung von Überstunden:

vgl. Arbeitsvertrag

Ist zur Vergütung von Überstunden im Arbeitsvertrag nichts geregelt, gilt § 612 BGB. Eine Überstundenvergütung wird für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

c. Zuschläge:

Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen zu Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus dem anwendbaren Tarifvertrag (vgl. Ziff. 15 dieses Nachweises).

alternativ:

Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen zu Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus den anwendbaren Betriebsvereinbarungen (vgl. Ziff. 15 dieses Nachweises), insbesondere der Betriebsvereinbarung [bitte einfügen].

ggf.: Die Zuschläge werden für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

d. Prämien und Sonderzahlung:

Ein Anspruch auf einen jährlichen Bonus kann aufgrund der entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag in Verbindung mit der ergänzenden, jährlich neu abzuschließenden Zielvereinbarung bestehen. Ob und in welcher Höhe ein Anspruch besteht, richtet sich nach dem jeweiligen Grad der Zielerreichung.

alternativ:

Ein Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen besteht nicht. Der Arbeitgeber erbringt gegebenenfalls, nach freiem Ermessen der Geschäftsleitung, freiwillige Leistungen.
alternativ: Ein Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von [bitte einfügen] besteht auf Grundlage einer in der Vergangenheit begründeten betrieblichen Übung. Sie erhalten einen Betrag in Höhe von [bitte einfügen], der mit dem Gehalt für November des jeweiligen Jahres fällig wird, unter den folgenden Voraussetzungen: [bitte einfügen]

e. geldwerter Vorteil der Privatnutzung des Ihnen gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens:

[bitte einfügen]

f. arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:

[bitte einfügen]

Alle Entgeltbestandteile werden bargeldlos auf das uns angegebene Konto überwiesen.

8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen

Die vereinbarte Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen ergeben sich aus Ihrem Arbeitsvertrag.

alternativ:

Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus Ihrem Arbeitsvertrag. Wir sind/ Ich bin berechtigt, die Lage der Arbeitszeit im Rahmen unseres Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens haben wir/ habe ich auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Ggf: Die Arbeitszeit ist für Sie durch Weisung des Arbeitgebers derzeit so geregelt, dass eine feste Arbeitszeit von 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr mit einer Mittagspause von 12:30 Uhr bis 13:30 Uhr gilt.

alternativ:

Die Dauer und Lage der Arbeitszeit [sowie das Schichtsystem, der Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen] ergeben sich aus den gemäß Ziff. 15 dieses Nachweises anwendbaren Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

- a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
- c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat“

Mit Ihnen ist keine Abrufarbeit gemäß § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart.

10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

Sie sind nach dem Inhalt Ihres Arbeitsvertrags verpflichtet, Überstunden zu leisten. Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.

ggf.: Gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Ihnen steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu (24 Tage auf der Grundlage einer Sechs-Tage-Woche). Ist im Arbeitsvertrag ein höherer Urlaubsanspruch geregelt, gilt dieser.

12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.

alternativ:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich folgende Fortbildungen bereitzustellen [bitte einfügen]

13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

alternativ:

Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von [bitte einfügen].

14. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage“

a. Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

b. Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) kündigen; während einer vereinbarten Probezeit (siehe oben Ziff. 6) beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). [ggf.: Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für den Arbeitnehmer.] alternativ: Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen (vgl. Ziff. 15 dieses Nachweises).

alternativ:

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von [bitte eintragen] kündigen; während der Probezeit (siehe oben Ziff. 6) beträgt die Kündigungsfrist [bitte eintragen]

alternativ:

Gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). Ist die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB länger als die vertraglich vereinbarte, ist für den Arbeitgeber diese längere Frist maßgeblich. [ggf.: Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für den Arbeitnehmer.]

c. Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen“

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

alternativ:

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat des Betriebs [bitte einfügen] abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen Anwendung.

alternativ/kumulativ:

Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband [bitte einfügen] und daher an die Tarifverträge für die [bitte eintragen]-Industrie [Region] gebunden. Die Tarifverträge finden auf Ihr Arbeitsverhältnis dann Anwendung, wenn Sie Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften sind.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift Arbeitgeber]

Auf Kopie:

Ich habe heute eine im Original unterzeichnete Abschrift dieses Nachweises erhalten.

Ort, _____

[Unterschrift Arbeitnehmer]