**Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes**

**Neben dem mit**

**……………………………….………………..**

**wohnhaft in ………………………………….**

**geschlossenen Arbeitsvertrag vom ……….**

**werden die gem. § 2 Abs. 1 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) wie folgt niedergelegt:**

***(alternativ bei Aufforderung durch beschäftigte Person mit Arbeitsbeginn vor dem 01.08.2022:***

**Sehr geehrte/r Herr/Frau ……….,**

**Ihrer Aufforderung vom ……..……. nachkommend erteilen wir Ihnen gem. § 2 Abs. 1 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) neben dem mit Ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag vom ……………….. den folgenden Nachweis:)**

**- Bedingungen, die bereits umfassend arbeitsvertraglich geregelt sind können gestrichen oder auf diese verwiesen werden -**

*§ 2 Abs.1 Ziffer 1 NachwG:*

**„der Name und die Anschrift der Vertragsparteien“**

vgl. Arbeitsvertrag

*§ 2 Abs.1 Ziffer 2 NachwG:*

**„der 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.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 3 NachwG:*

**„bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses“**

vgl. Arbeitsvertrag bzw. Befristungsabrede - 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.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 4 NachwG:*

**„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“**

vgl. Arbeitsvertrag

*alternativ:* Der Arbeitsort der beschäftigten Person ist derzeit ……….

*(Bei wechselnden Arbeitsorten oder Montagetätigkeiten bzw. freier Wählbarkeit des Arbeitsortes sind weitere Angaben erforderlich - eine Festschreibung des Arbeitsorts sollte zur Erhaltung des Direktionsrechts vermieden werden; Sonderfälle: Außendienstmitarbeiter, Homeoffice, wenn und soweit verbindlich vereinbart)*

Der Arbeitgeber behält sich die – auch dauerhafte – Beschäftigung an einem anderen Ort im Rahmen des Direktionsrechtes gemäß § 106 GewO vor.

*bei mobiler Arbeit:*

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

*§ 2 Abs.1 Ziffer 5 NachwG:*

**„eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“**

vgl. Arbeitsvertrag

*alternativ:* Die beschäftigte Person wird als …………………… tätig.

*(ggfs.: Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit ggfs. in Verbindung mit einer Stellenbeschreibung)*

*§ 2 Abs.1 Ziffer 6 NachwG:*

**„sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“**

vgl. Arbeitsvertrag

*alternativ:*Eine Probezeit nicht vereinbart.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 7 NachwG:*

**„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“**

* Grundentgelt:

vgl. Arbeitsvertrag/Tarifvertrag

*ggfs.:* Das Grundentgelt wird für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt, es ist fällig

am letzten eines Monats. (*alternativ:* oder zum 15. eines Monats)

*(ggfs. weitere Angaben zur Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes sind hier aufzuführen, wenn noch nicht arbeitsvertraglich getrennt angegeben - bei anwendbaren Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen kann auch auf diese unter konkreter Bezeichnung verwiesen werden:*

*Bspw. bei Tarifverträgen:* Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von ……………. zu Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus dem anwendbaren Tarifvertrag …………...

*Bspw. bei Betriebsvereinbarungen:* Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von …………….. zu Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus den anwendbaren Betriebsvereinbarungen …………………, insbesondere der Betriebsvereinbarung …………….)

* *Vergütung von Überstunden:*

*………………………….……, fällig zum ……..*

* *Zuschläge (Nacht-, Sonntags-, Feiertagszuschlag) :*

*………………………….……, fällig zum ……..*

* *Prämien und Sonderzahlung:*

*………………………….……, fällig zum ……..*

* *geldwerter Vorteil der Privatnutzung des Ihnen gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens: …………………………*
* *arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:*

*………………………….……, fällig zum ……..*

* *Vermögenswirksame Leistungen:*

*………………………….……, fällig zum ……..*

* *………………………….……*
* *………………………….……*
* *………………………….……*

*ggfs.:* Alle Entgeltbestandteile, sofern sie auszuzahlen sind, werden bargeldlos auf das von der beschäftigten Person angegebene Konto überwiesen.

*§ 2 Abs.1 Ziffer 8 NachwG:*

**„die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“**

vgl. Arbeitsvertrag

*(ggfs.: Angaben zu vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen der Schichtänderungen sind hier aufzuführen – ein Verweis auf den konkret anzuwendenden Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung ist möglich)*

*§ 2 Abs.1 Ziffer 9 NachwG:*

**„bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**

1. **die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,**
2. **die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,**
3. **der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und**
4. **die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat“**

Es ist keine Abrufarbeit gemäß § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart.

*alternativ:* vgl. Abrufarbeitsvertrag

*§ 2 Abs.1 Ziffer 10 NachwG:*

**„sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen“**

vgl. Arbeitsvertrag

*alternativ:* Sie sind verpflichtet, bei betrieblichem Bedarf auf Anordnung des Arbeitsgebers Überstunden zu leisten. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren.

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

*§ 2 Abs.1 Ziffer 11 NachwG:*

**„die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“**

vgl. Arbeitsvertrag (*Ggfs.:* Hinweis auf eine geltende Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen)

*§ 2 Abs.1 Ziffer 12 NachwG:*

**„ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“**

vgl. Arbeitsvertrag

*alternativ:* Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht / besteht für folgende Fälle:……...

*§ 2 Abs.1 Ziffer 13 NachwG:*

**„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*: Der Arbeitgeber hat eine betriebliche Altersversorgung über den Versorgungsträger ………………………………………………. (Name und Anschrift) zugesagt.

(Diese Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger selbst zu der Information verpflichtet ist bspw. bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen.)

*§ 2 Abs.1 Ziffer 14 NachwG:*

**„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“**

vgl. Arbeitsvertrag (zu den Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses)

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit gem. § 623 BGB in jedem Falle der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Will eine beschäftigte Person geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss sie 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).

*§ 2 Abs.1 Ziffer 15 NachwG:*

**„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 das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

*alternativ bei Betriebsvereinbarungen*: Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat des Betriebs ………………..abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen (*ggfs.:* sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen) Anwendung.

*alternativ bei Tarifverträgen:* Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb oder Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, betrieblich/fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträge und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Derzeit sind dies die Tarifverträge der ……………..

(ggfs. kommen auch anderer Hinweise auf Tarifverträge in Betracht; im Zweifelsfall nehmen Sie Kontakt zu uns auf)

Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen geschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze. (*ggfs.*: i.V.m. Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag)

Bei den Darlegungen in diesem Nachweisschreiben handelt es sich um reine Wissenserklärungen und Darstellungen; wir haben 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.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort, Datum (Arbeitgeber)

*Auf Kopie:*

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort, Datum (Beschäftigte Person)