

Bitte Firmenbogen verwenden

Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes

Sehr geehrte/r Herr/Frau,

der Gesetzgeber verlangt ab dem 1. August 2022 bereits bei Arbeitsaufnahme den Nachweis von im Einzelnen (vgl. unten) näher benannten Arbeitsbedingungen. Dieser gesetzlichen Nachweispflicht kommen wir mit diesem Schreiben gern nach.

Zu trennen von den zusätzlichen Nachweispflichten sind die rechtlich bindenden Arbeitsbedingungen, die sich zum einen aus Ihrem Arbeitsvertrag und zum anderen natürlich aus den für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetzen ergeben.

Ihren Arbeitsvertrag haben wir daher diesem Nachweisschreiben als Anlage beigefügt, weil bereits viele Angaben, zu deren Dokumentation uns der Gesetzgeber nun verpflichtet, darin enthalten sind.

Die darüber hinaus in diesem Schreiben aufgelisteten Punkte dienen lediglich der Dokumentation des aktuellen Sachstandes, der Information. Sie haben nicht die rechtliche Bindungswirkung wie die Arbeitsbedingungen, die sich aus Ihrem Arbeitsvertrag und aus den für Sie einschlägigen gesetzlichen Regelungen ergeben. Daher kann dieser Nachweis von uns jederzeit ergänzt, korrigiert oder angepasst werden.

Worüber informieren wir Sie gem. § 2 I NachwG?

- 1. „der Name und die Anschrift der Vertragsparteien“**
vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage
- 2. „der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses“**
vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage
- 3. „bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses“**
vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage
- 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“**
vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage

Hinweis für den Arbeitgeber: Bei Vereinbarung der Möglichkeit von Home-Office (nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bislang!) muss dies hier zusätzlich erwähnt werden: Z.B. „Der Arbeitnehmer kann an einem Tag in der Woche mobil arbeiten“.

- 5. „eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“**
vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage

6. „sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“

vgl. beigefügten Arbeitsvertrag - ist dort eine Probezeit nicht geregelt, so gilt sie als 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“

vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage

***Hinweis für dem Arbeitgeber:** Insbesondere sind dem Arbeitsvertrag die Höhe des Arbeitsentgeltes, der etwaigen Zulagen und Zuschläge sowie etwaiger Prämien und Sonderzahlungen zu entnehmen. Zudem wird mitgeteilt, nach welchen Regelungen die Vergütung von Überstunden erfolgt.*

Sollte der Arbeitgeber - über die im Arbeitsvertrag genannten - zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt weitere finanzielle Sonderzahlungen, z. B. Gratifikationen, Prämien und/oder andere Einmalzahlungen, erbringen, die nicht bereits bei der Einstellung oder später als laufendes Arbeitsentgelt vertraglich zugesagt worden sind, erfolgt dies freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs. Derartige Leistungen erfüllen zugleich etwaige bisher nicht erfüllte Ansprüche des Arbeitnehmers auf vertraglich oder andere verbindliche Rechtsnormen begründete Sonderzahlungen. Auch bei wiederholter Gewährung dieser freiwilligen Leistungen entsteht kein Anspruch für die Zukunft. Vielmehr steht es im freien Ermessen des Arbeitgebers, zu entscheiden, ob er derartige Leistungen zukünftig erbringt. Eine sogenannte betriebliche Übung ist daher ausgeschlossen.

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

Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus Ihrem Arbeitsvertrag. Eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 6 und bis zu 9 Stunden wird durch Ruhepausen von mindestens insgesamt 30 Minuten unterbrochen, eine Aufteilung auf jeweils 15 Minuten kann erfolgen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden wird die Arbeit durch Ruhepausen von mindestens 45 Minuten unterbrochen, auch hier ist eine Aufteilung auf Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten möglich. Gemäß unseres Weisungsrechts gemäß § 106 GewO können wir die Pausen nach billigem Ermessen näher bestimmen. Derzeit sind die Pausenzeiten bis auf weiteres wie folgt festgelegt, immer unter der Voraussetzung, dass sich keine anderen betrieblichen Notwendigkeiten einer Änderung ergeben: *)

*) bitte ergänzen

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

vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage

10. „die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“

Vgl. Arbeitsvertrag in der Anlage

11. „ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“

Ein vertraglich vereinbarter Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht. Etwaige Fortbildungsnotwendigkeiten werden individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besprochen.

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

Vgl. Arbeitsvertrag. Wenn dort kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung geregelt ist, besteht dieser nicht. Sie können die gesetzlichen Möglichkeiten der Entgeltumwandlung nutzen.

13. „dass 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“

- Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).
- 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).
- Zu den Kündigungsfristen im Einzelnen vgl. die Regelungen im Arbeitsvertrag in der Anlage

14. „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 kein Tarifverträge Anwendung, vgl. im Einzelnen die Regelungen im Arbeitsvertrag in der Anlage.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum _____

Arbeitgeber/in

=====

Ich habe eine unterzeichnete Abschrift dieses Nachweises erhalten.

Arbeitnehmer/in

Hinweis:

Achtung: Dieses Vertragsmuster/Merkblatt der Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen e.V. und der LV Bauwirtschaft ersetzt keine Einzelberatung. Vor Verwendung sollte Rechtsrat eingeholt werden.