**Ergänzender Nachweis gemäß § 2 Nachweisgesetz**

**bei schriftlichen Arbeitsverträgen**

Sehr geehrte/r Herr/Frau … ,

gemäß der seit dem 01.08.2022 geltenden Neuregelung des Nachweisgesetzes haben Sie zusätzlich zum bereits bestehenden Arbeitsvertrag um Erteilung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen gebeten.

Dem möchten wir mit diesem Schreiben nachkommen und die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) schriftlich festhalten. Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen **(soweit Letzteres nicht vorhanden ist, bitte streichen)**. Eine Kopie Ihres Arbeitsvertrages haben wir diesem Schreiben als Anlage beigefügt.

Bei dem Inhalt dieses Nachweisschreibens handelt es sich um reine Wissenserklärungen mit deren Abgabe keine rechtliche Bindung von unserer Seite her eingegangen wird, soweit eine rechtliche Bindung nicht aufgrund anderer Rechtsgrundlagen, insbesondere Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Ihres Arbeitsvertrages, besteht. Insoweit behalten wir uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

Danach erteilen wir Ihnen in der Reihenfolge der in § 2 Abs. 1 NachwG festgelegten Angaben (siehe nachfolgende Überschriften) den folgenden Nachweis:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

1. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

1. Enddatum oder die vorhersehbare Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

Besonders hingewiesen wird auf die Befristung auf die Regelaltersgrenze, die auch dann gilt, wenn keine sonstige Befristung vereinbart ist.

1. Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einen 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 im Arbeitsvertrag i. V. m. § 106 GewO können Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden. Derzeit ist Ihr Arbeitsort …. . Dieser kann für die Zukunft geändert werden.

Soweit zutreffend:

Die Beschäftigung kann auch außerhalb des Betriebes erfolgen, zum Beispiel auf Montagestellen, Messen, wechselnden Einsatzorten sowie auch zeitweise im Ausland.

Darüber hinaus kann aufgrund der Regelung im Arbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsvereinbarung vom … gemäß der dort getroffenen Regelungen Arbeit im Home-Office oder mobiles Arbeiten erfolgen.

1. Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

Aufgrund der dort vereinbarten Tätigkeit sind insbesondere folgende Aufgaben vom Arbeitnehmer zu erledigen:

….

1. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

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

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag.

**Anmerkung: Soweit sich das im Arbeitsvertrag angegebene Gehalt zwischenzeitlich erhöht hat, ist das aktuelle Gehalt anzugeben.**

Die Auszahlung der monatlichen Vergütung sowie eventueller Zuschläge erfolgt jeweils zum … durch Überweisung auf das angegebene Girokonto

* Vergütung von Überstunden

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

Soweit dort eine Vergütung von zusätzlichen Überstunden, die nicht mit dem Bruttomonatsgehalt abgegolten sind, nicht vereinbart ist, werden Überstunden mit dem sich aus dem vereinbarten Bruttomonatsgehalt ergebenden Stundenlohn nach der Formel Bruttomonatsgehalt \* 3 Monate / 65 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche bzw. 75 Werktage in der 6-Tage-Woche ohne Zuschläge vergütet, soweit diese auf ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers abgeleistet worden sind.

**Anmerkung: Soweit Zuschläge gezahlt werden oder sich die Vergütung und Zuschläge aus einem Tarifvertrag ergeben, ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen. Der nachfolgende Absatz kann dann gestrichen werden oder muss an die tarifliche Regelung angepasst werden.**

Eine Auszahlung zu vergütender Überstunden erfolgt mit der Abrechnung für den Folgemonat. Alternativ kann ein Ausgleich zusätzlich geleisteter Überstunden nach Wahl des Arbeitgebers auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen.

* Zuschläge

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

Alternativ:

Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen in Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus den anwendbaren Betriebsvereinbarungen (vgl. Ziffer 15 dieses Nachweises). Insbesondere der Betriebsvereinbarung … .

Soweit Zuschläge gezahlt werden, werden diese nachträglich mit der Vergütung des Folgemonats ausgezahlt.

Alternativ:

Es sind keine Zuschläge vereinbart.

* Prämien und Sonderzahlungen

Ein Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit der Arbeitgeber freiwillige Leistungen erbringt, gelangt die Regelung im Arbeitsvertrag zur Anwendung.

Alternativ:

Sie erhalten eine jährliche Sonderzahlung gemäß der arbeitsvertraglichen Regelung.

Alternativ bzw. Kumulativ:

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

* Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Ihnen gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens beträgt … .

**Anmerkung: Soweit ein Dienstwagen nicht zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt wird, diesen Punkt bitte streichen.**

* Die Höhe der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung beträgt … .

**Anmerkung: Soweit eine solche nicht geleistet wird, diesen Punkt bitte streichen.**

1. 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 schriftlichen Arbeitsvertrag.

Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und kann im Rahmen unseres Weisungsrechtes gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher bestimmt werden, soweit keine feste Arbeitszeit im Anstellungsvertrag vereinbart ist.

Derzeit beträgt die Arbeitszeit von … bis … Uhr mit einer Frühstückspause in der Zeit von … bis … Uhr und einer Mittagspause in der Zeit von … bis … Uhr. Diese Lage der Arbeitszeit und Pausen kann jederzeit an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden.

Alternativ:

Die Lage der Arbeitszeit sowie das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen ergeben sich aus den gemäß Ziffer 15 dieses Nachweises anwendbaren Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

**Anmerkung: Diese Alternative kann nur zur Anwendung gelangen, wenn die entsprechenden Tarifverträge eine solche Regelung vorsehen bzw. überhaupt Tarifverträge Anwendung finden und/oder auch entsprechende Betriebsvereinbarungen vorhanden sind.**

1. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
2. Die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
3. Die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
4. Der Zeitrahmen bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist,
5. Die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.

Soweit Abrufarbeit vereinbart worden ist, wäre Folgendes aufzunehmen:

Siehe schriftlichen Arbeitsvertrag.

Dabei kann die Arbeitsleistung an den Tagen … bis … täglich in der Zeit von … Uhr bis … Uhr abgefordert werden, soweit mindestens 3 Stunden zusammenhängend abgefordert werden und die Anforderung mindestens 4 Tage vor Arbeitseinsatz erfolgt, soweit nichts anderes vereinbart ist. Bei nicht vereinbarten kürzeren Ankündigungsfristen oder bei einem nicht vereinbarten Abruf von weniger als 3 Arbeitsstunden pro Arbeitstag ist die Arbeitsaufnahme freiwillig. Soweit eine Arbeitsaufnahme erfolgt, werden die tatsächlich gearbeiteten Stunden vergütet.

**Anmerkung: Wenn im Anstellungsvertrag keine Regelung zur Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden enthalten ist, müsste noch folgender Zusatz mit aufgenommen werden:**

Unabhängig davon erhält der Mitarbeiter mindestens … Stunden pro Woche vergütet.

1. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

Siehe schriftlicher Arbeitsvertrag.

Danach sind Sie verpflichtet, Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen abzuleisten. 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. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, hat dieser bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

1. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Siehe Arbeitsvertrag. Ihnen steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu (24 Werktage in einer 6-Tage-Woche bzw. 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche). Ist im Arbeitsvertrag ein höherer Urlaubsanspruch geregelt, gilt dieser. Bei Ausübung einer Teilzeittätigkeit, die sich auf weniger als 6 Werktage bzw. 5 Arbeitstage verteilt, wird der zustehende Urlaubsanspruch entsprechend anteilig gekürzt.

1. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen

**Anmerkung: Soweit der Arbeitnehmer verpflichtet sein soll, während der Arbeitszeit an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, so wäre dies an dieser Stelle einzufügen. Ansonsten genügt folgender Hinweis, dass ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung nicht besteht:**

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.

1. 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 … .

1. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 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).
* Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB kündigen. Während einer vereinbarten Probezeit (siehe oben Ziffer 6) beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist 2 Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB).

**Anmerkung: Soweit im schriftlichen Arbeitsvertrag keine Regelung zu verlängerten Kündigungsfristen enthalten ist, wäre folgender Zusatz aufzunehmen, soweit diese auch für den Arbeitnehmer gelten sollen:**

Nach der in § 622 Absatz 2 BGB vorgegebenen Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöhen sich die jeweiligen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber. Diese Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gilt auch für den Arbeitnehmer.

Alternativ:

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen (vgl. Ziffer 15 dieses Nachweises).

* Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).
1. Eine 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 Rechtsarbeitsbedingungen für den Bereich kirchliche Arbeitgeber festlegen

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen Anwendung.

Alternativ:

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat des Betriebes … abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung Anwendung.

**Anmerkung: Soweit lediglich ein Betrieb mit einem Betriebsrat existiert, kann der zweite Teil des Satzes gestrichen werden.**

Alternativ bzw. kumulativ:

Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband … und daher an die Tarifverträge für … gebunden. Die Tarifverträge finden auf Ihr Arbeitsverhältnis dann Anwendung, wenn Sie Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften sind oder dies in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart ist (siehe Arbeitsvertrag).

..........................................................

Ort, Datum

..........................................................

Unterschrift

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

..........................................................

Ort, Datum

..........................................................

Unterschrift Arbeitnehmer