Herrn/Frau

…

**Ihr Anstellungsverhältnis - Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes**

Sehr geehrte/r Frau/Herr … ,

zum … treten Sie in ein Arbeitsverhältnis in unser Unternehmen ein. Anlässlich dessen weisen wir darauf hin, dass der Gesetzgeber nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes (NachwG) neben dem Arbeitsvertrag die Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen verlangt. Dieser Anforderung wollen wir mit diesem Schreiben nachkommen.

Zur Vermeidung von Missverständnissen weisen wir darauf hin, dass Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend nur durch Ihren Arbeitsvertrag und geltende Gesetze sowie etwaige für das Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge bestimmt wird. Bei den nachfolgenden Darlegungen handelt es sich um reine Wissenser-klärungen. Wir haben ausdrücklich nicht den Willen, uns an die in diesem Nachweis dargestellten Arbeitsbedingungen rechtlich zu binden, wenn und soweit diese nicht bereits durch andere Rechtsgrundlagen (z.B. Gesetz oder Tarifvertrag) oder nach den im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen gelten. Es handelt sich insoweit um eine reine Dokumentation. Wir behalten uns daher auch vor, diesen Nachweis bei Bedarf zu ändern, korrigieren oder zu ergänzen.

Dies vorausgeschickt erteilen wir Ihnen zu den gesetzlich vorgesehenen wesentlichen Arbeitsbedingungen - in der Reihenfolge des § 2 Abs. 1 NachwG - den folgenden Nachweis:

1. **Name und Anschrift der Vertragsparteien**

siehe Arbeitsvertrag

1. **Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses**

siehe Arbeitsvertrag

1. **Dauer des Arbeitsverhältnisses**

siehe Arbeitsvertrag;

Ist im Arbeitsvertrag ein Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht geregelt, ist eine Befristung nicht vereinbart. Ausgenommen hiervon ist die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Bezugsberechtigung für eine Alters- oder Erwerbsminderungsrente ohne gesonderte Vereinbarung der Vertragsparteien endet.

1. **Arbeitsort**

Gemäß Ihrem Arbeitsvertrag haben wir in Verbindung mit § 106 GewO das Recht, Ihren Arbeitsort nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Als Folge dessen können Sie daher von uns an verschiedenen Orten eingesetzt werden. Ihr Arbeitsort bei Ihrer Einstellung ist auf Grundlage entsprechender Weisung des Arbeitgebers der Betrieb in … *(Anschrift)*. Dieser Arbeitsort kann für die Zukunft geändert werden.

*ggf (bei Bestehen und Teilnahme an einer betrieblichen/vertraglichen Homeoffice-Regelung:)*

„Aufgrund der aktuell geltenden betrieblichen Regelung haben Sie die Möglichkeit, die Arbeitsleistung an … Tagen in der Woche in Form mobiler Arbeit von Ihrer häuslichen Arbeitsstätte in aus zu erbringen.“

1. **Tätigkeit**

siehe Arbeitsvertrag

1. **Probezeit**

siehe Arbeitsvertrag; Ist darin eine Probezeit nicht geregelt, ist eine solche nicht vereinbart.

1. **Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts**

siehe Arbeitsvertrag und hierzu ggf. abgeschlossene Zusatzvereinbarungen *(ggf:* „in Verbindung mit den einschlägigen Tarifverträgen (sh. Ziff. 15)“*)*

Für die Vergütung von Überstunden gilt die gesetzliche Regelung in § 612 BGB, soweit der Arbeitsvertrag keine hiervon abweichende Regelung trifft.

Die Bezahlung aller Entgeltansprüche erfolgt monatlich bargeldlos jeweils am … *(Fälligkeitstermin)* über die vom Arbeitnehmer angegebene Bankverbindung.

*ggf. (bei nachläufiger Abrechnung von Zuschlägen):* Die Zuschläge werden abweichend vom v.g. Zahlungstermin für jeden Kalendermonat nachträglich am … ausgezahlt.

1. **Vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten**

Dauer der vereinbarten Arbeitszeit: siehe Arbeitsvertrag.

Zur Lage der Arbeitszeit sowie zur Lage und Dauer der Pausen und Ruhezeiten sind keine arbeitsvertraglichen Vereinbarungen getroffen. Wir sind berechtigt, diese im Rahmen unseres Weisungsrechts unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben (v.a. des Arbeitszeitgesetzes) *ggf.:* „und der unter Ziff. 15 genannten kollektiven Regelungen“) gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens haben wir auch auf etwaige bestehende Behinderungen des/der beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Die bei Ihrer Einstellung geltende Arbeitszeit- und Pausenregelung stellt sich wie folgt dar …

*Anm.:
Ist Schichtarbeit zu leisten, müssen das (generelle) Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen angegeben werden. Auch hier sollten zukünftige Änderungen in Ausübung des gesetzlichen Direktionsrechts vorbehalten werden.*

1. **Bedingungen für die Erbringung von Arbeit auf Abruf**

nicht einschlägig, da Abrufarbeit nicht vereinbart wurde und deren Anordnung nicht vorbehalten worden ist.

1. **Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**

siehe Arbeitsvertrag; sind Sie nach den dortigen Vereinbarungen verpflichtet, Überstunden zu leisten, ist Voraussetzung für deren Anordnung das Vorliegen betrieblicher 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. (bei Betrieben mit Betriebsrat):* „Gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, also bei der Anordnung von Überstunden, mitzubestimmen.“

1. **Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs**

Ihnen steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Dies sind gegenwärtig 24 Werktagetage (auf der Grundlage einer Sechs-Tage-Woche gerechnet). Ist im Arbeitsvertrag oder in etwaig auf das Arbeitsverhältnis gemäß Ziff. 15 geltenden kollektiven Regelungen ein höherer Urlaubsanspruch geregelt, gilt dieser für Sie.

1. **Fortbildung**

Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereit gestellte Fort- oder Weiterbildungen besteht nicht.

1. **Betriebliche Altersversorgung**

Ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

*alternativ:*
Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von … *(Name und Anschrift des Versorgungsträgers).*

Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) wird zudem hingewiesen.

1. **Einzuhaltendes Verfahren bei Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses**
2. Formelle Anforderungen:
Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt ein Schriftformerfordernis (§ 623 BGB), d.h. die Vertragspartei, die das Arbeitsverhältnis kündigen möchte, muss dem anderen Vertragsteil eine im Original unterschriebene Kündigungserklärung zustellen bzw. zustellen lassen.
3. Kündigungsfrist:
*Variante 1 (arbeitsvertragliche/gesetzliche Regelung gilt):*
Die bei einer ordentlichen Kündigung einzuhaltende Frist ist im Arbeitsvertrag angegeben.
Die gesetzliche Kündigungsfrist verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 BGB nach 2-jährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses in Abhängigkeit zur Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ist diese gesetzliche Frist länger als die vertraglich vereinbarte, ist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber die längere Frist maßgeblich. Soweit im Arbeitsvertrag vereinbart, gelten die v.g. verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB auch für eine Kündigung durch Sie.
Für die in Abhängigkeit zur Dauer der Arbeitsverhältnisses stehenden Kündigungsfristen ist jeweils der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim anderen vertragsteil maßgeblich.

*Variante 2 (Tarifbezug):*
Die bei einer ordentlichen Kündigung einzuhaltende Frist ergibt sich aus den Bestimmungen der in Ziff. 15 genannten Tarifverträge.
4. Gerichtliches Kündigungsschutzverfahren:
Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt ist oder aus anderen Gründen unwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).
5. **Für das Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**
6. Tarifverträge

*Variante1 (keine Geltung von Tarifverträgen):*Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden bei Ihrer Einstellung keine tarifvertraglichen Bestimmungen Anwendung. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich ausschließlich nach den getroffenen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und den gesetzlichen Bestimmungen.

*Variante 2 (Geltung von Tarifverträgen):*Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden bei Ihrer Einstellung aufgrund … *(Angabe des Geltungsgrundes, z.B. entsprechende Bezugnahme im Arbeitsvertrag, Allgemeinverbindlichkeitserklärung etc.)* die zwischen den Tarifvertragsparteien … *(Gewerkschaft)* und … *(Arbeitgeberverband)* für … *(Geltungsbereich)* abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung.

1. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

*Variante 1 (Betriebe ohne Betriebsrat):*In Ihrem Einstellungsbetrieb ist kein Betriebsrat oder sonstige Arbeitnehmervertretung gebildet. Es gelten daher ergänzend zu den unter a) genannten Arbeitsbedingungen keine Betriebs- oder Dienstvereinbarungen für Ihr Arbeitsverhältnis.

*Variante 2 (Betriebe mit Betriebsrat):*

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat Ihres jeweiligen Beschäftigungsbetriebes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen (*ggf:* „sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen“) Anwendung.

…, den … -------------------------------------------------
*(Unterschrift – im Original – durch Geschäftsführer, Vorstand etc., unter Angabe von Vor-, Zuname und Funktion durch Klammerzusatz)*

Ich habe das Original dieses Schreibens am …………………….. erhalten.

--------------------------------------------------------

Unterschrift des Mitarbeiters