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

Sehr geehrte/r Herr/Frau \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

seit dem 01.08.2022 verlangt der Gesetzgeber in Form einer Neufassung des Nachweisgesetzes einen schriftlichen Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Mit diesem Schreiben möchten wir Sie daher gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) schriftlich über Ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren.

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

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

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

*siehe Arbeitsvertrag*

**2. „der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses“**

*siehe 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“**

**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“**

*Siehe Arbeitsvertrag*

*Alt.*

*Gemäß § 106 GewO sind wir berechtigt, den Arbeitsort nach billigem Ermessen näher zu bestimmen.*

*Im Ergebnis können Sie somit 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] aus zu erbringen.*

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

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

**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“**

*Siehe Arbeitsvertrag*

*Alt.*

*Höhe und Zahlungsmodalitäten des Grundgehaltes*

*Höhe und Zahlungsmodalitäten von Überstundenvergütungen, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen (z.B. Gratifikationen, Weihnachtsgeld etc.)*

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

**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**

**d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat“**

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

**11. „die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“**

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

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

**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“**

*Formulierungsbeispiel:*

*Die 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 (§ 622 BGB) kündigen; während einer vereinbarten Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 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).*

**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“**

Mit freundlichen Grüßen

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

Arbeitgeber