

## **Bearbeitungshilfe zur Erteilung des Arbeitgebarnachweises gemäß dem Nachweisgesetz ab dem 1. August 2022**

Der Deutsche Bundestag hat am 23. Juni 2022 die Änderungen zur Neufassung des Nachweisgesetzes (NachwG) auf der Grundlage seines Vorschlages vom 2. Mai 2022 in unveränderter Fassung beschlossen. Das Gesetz wird am **1. August 2022 in Kraft treten** und ist von allen Arbeitgebern zu beachten; Verstöße sind nunmehr – mit **bis zu 2.000 Euro pro Verstoß** – bußgeldbewehrt.

Das Nachweisgesetz gilt zukünftig auch für Arbeitnehmer, die als **vorübergehende Aushilfe** eingestellt werden – anders als bisher. Auch die Anforderungen an den Nachweis gegenüber **Auszubildenden** gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden verschärft.

Den Gesetzesentwurf – der „eins-zu-eins“ umgesetzt worden ist – hatten wir Ihnen in unserem [Juni-Newsletter](#) vorgestellt. Heute möchten wir Ihnen Empfehlungen zur Gestaltung des Nachweises sowie ein **Muster** vorstellen, das Sie ab dem 1. August 2022 verwenden können.

### **1. Ausgangspunkt der Gestaltung von Nachweis und Arbeitsvertrag**

Das NachwG ist kein neues Gesetz. Schon bisher galt die Verpflichtung des Arbeitgebers, bestimmte wesentliche Vertragsbedingungen gegenüber dem Arbeitnehmer nachzuweisen; diese Verpflichtungen wurden durch die Neuregelung lediglich ergänzt. In der Vergangenheit wurde dem Arbeitnehmer allerdings regelmäßig kein eigenständiger Nachweis erteilt, da dieser – was das Gesetz zulässt – durch den Arbeitsvertrag erfüllt wurde.

Die ergänzte Neufassung des Gesetzes führt dazu, dass der Anteil beschreibender und gleichsam aufklärender Inhalte deutlich gestiegen ist. Für solche rein beschreibenden Angaben ist ein Arbeitsvertrag, der darauf gerichtet ist, durch beiderseitige Willenserklärungen eine einvernehmliche Regelung zu vereinbaren, nicht geeignet: Ein Arbeitgeber, der – wie das neue Gesetz dies fordert – das Kündigungsverfahren beschreibt, möchte sich im Regelfall nicht rechtlich an seine rein beschreibenden Aussagen binden.

Das führt dazu, dass es für die Neufassung des Gesetzes sinnvoll ist, nicht mehr alle vom Nachweisgesetz geforderten Inhalte in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern zusätzlich zum Arbeitsvertrag ein **gesondertes Nachweisschreiben** zu erstellen. Ein solcher Nachweis hat den Vorteil, dass er auf eine reine Wissensklärung des Arbeitgebers reduziert werden kann und keine zusätzliche rechtsgeschäftliche Bindung des Arbeitgebers an die Aussagen des Nachweises begründet. Anders als ein Arbeitsvertrag, der lediglich einvernehmlich oder durch Änderungskündigung abgeändert werden kann, kann ein Nachweis zudem auch einseitig vom Arbeitgeber geändert werden. Solche nachträglichen Anpassungen und Änderungen des Nachweises sieht das Gesetz sogar ausdrücklich vor.

Umgekehrt kann ein Nachweis den Arbeitsvertrag nicht ersetzen. Rechtlich bindende Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer sind weiterhin lediglich in einem Arbeitsvertrag möglich: Auf den

Inhalt eines Nachweisschreibens kann sich, insbesondere zur Beweiserleichterung vor dem Arbeitsgericht, lediglich der Arbeitnehmer berufen. Für den **Arbeitgeber** hat der Nachweis **keine Beweiswirkung**; den Inhalt der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer kann er nur über einen beiderseitig unterschriebenen Arbeitsvertrag führen.

Damit stellt sich künftig die gestalterische Aufgabe, welche Angaben als rein beschreibend Teil des Nachweises werden und welche Regelungsgegenstände weiterhin mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Bei allen Regelungsgegenständen, die wechselseitige Rechte und Pflichten erst begründen, etwa im Bereich der Vergütung, ist eine einvernehmliche Festlegung im Arbeitsvertrag weiterhin sinnvoll. Eine Regelung wird hier regelmäßig auch für den Arbeitnehmer ungünstige Elemente enthalten, etwa einschränkende Voraussetzungen für Ansprüche des Arbeitnehmers.

Bei anderen Regelungsgegenständen hingegen, etwa der Angabe des **Arbeitsortes**, würde eine vertragliche Regelung lediglich dazu führen, dass das gesetzlich vorgesehene weite **Direktionsrecht** des Arbeitgebers (§ 106 GewO) eingeschränkt wird. In diesem Fall ist es daher sinnvoll, keine rechtlich bindende Regelung über den Arbeitsort im Arbeitsvertrag zu treffen, sondern dem Arbeitnehmer, als reine Wissenserklärung, den gegenwärtigen Arbeitsort im Nachweisschreiben zu nennen.

In unserem Muster für einen Nachweis nach den neuen Regelungen verweisen wir daher an zahlreichen Stellen auf den Inhalt des Arbeitsvertrags, nämlich immer dann, wenn es sich um typische arbeitsvertragliche Regelungsgegenstände handelt. Wir haben dabei das Muster für den Nachweis so gestaltet, dass Sie ihn bei typischen Arbeitsverträgen, die die üblichen Regelungsgegenstände abdecken, ohne großen Anpassungsaufwand verwenden können.

## 2. Anforderungen ab dem 1. August 2022

Das neue NachwG verlangt, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmern, deren **Arbeitsverhältnis** ab dem **1. August 2022** beginnt, **spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung** eine Niederschrift mit den **wesentlichen Vertragsbedingungen** (Name und Anschrift der Vertragsparteien, **Arbeitsentgelt**, **Arbeitszeit**) des Arbeitsverhältnisses aushändigt. Die weiteren Angaben dürfen gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG n.F. sieben Tage bzw. einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nachgereicht werden. Für die **Personalpraxis** bedeutet dies – weil eine Stückelung der Nachweise höchst unpraktisch ist und zu noch mehr Aufwand führt –, dass der vollständige Nachweis bei jeder Neueinstellung ab dem 1. August 2022 **am ersten Tag der Arbeitsleistung** dem Arbeitnehmer übergeben werden sollte. (Falls die Zeit nicht ausreicht, um den Nachweis vollständig zu erstellen, sollte der **Arbeitsvertrag** – der die o.g. Details in aller Regel enthält – **in Schriftform vor Arbeitsantritt** abgeschlossen werden.)

Die Niederschrift ist – trotz heftiger Kritik aus der Praxis – in Deutschland als einzigem EU-Land in **Schriftform** zu übergeben. Sie muss also auf **Papier** und mit **eigenhändiger Unterschrift** des Arbeitgebers bzw. des gesetzlichen Vertreters übergeben werden. Das ist unpraktisch, aber Wille des Bundestags.

Für **Arbeitsverhältnisse**, die bereits **vor dem 1. August 2022** bestanden haben, ist der Arbeitgeber zunächst nicht verpflichtet, eine Niederschrift auszuhändigen. Er muss diesen Arbeitnehmern aber gemäß § 5 Satz 1 NachwG n.F. **auf deren Verlangen** spätestens am **siebten Tag nach dem Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber** eine Niederschrift mit den **Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 NachwG n.F.** aushändigen. Für die Aushändigung der **übrigen Angaben** hat der Arbeitgeber insgesamt **einen Monat ab Zugang der Aufforderung** Zeit. Auch hier existiert also eine unglückliche und für die Praxis schwer handhabbare Differenzierung zwischen „schnell“ nachzuweisenden Angaben und solchen, für die der Arbeitgeber einen Monat Zeit hat. Die Differenzierung unterscheidet sich zudem von der, die der Gesetzgeber für Neueinstellungen ab dem 1. August 2022 macht.

**Wir empfehlen** Ihnen daher, sich schon jetzt darauf einzustellen, alle Nachweise für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. August 2022 bei Ihnen tätig waren, innerhalb von sieben Tagen nach einem entsprechenden Verlangen erteilen zu können. Das ist auch deshalb sinnvoll, weil Sie so vermeiden, dass massenhaft geäußerte Verlangen die Kapazitäten der Personalabteilung – vielleicht sogar in Urlaubsphasen – „lahmlegen“. Auch könnten Betriebsräte solche „Wellen“ von Nachweisverlangen initiieren, wenn Verhandlungs- oder Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber ihnen dies sinnvoll erscheinen lassen.

**Unser Praxistipp:** Treffen Sie schon jetzt die erforderlichen organisatorischen und technischen Vorbereitungen, um auch in Bezug auf den „Altbestand“ der Arbeitnehmer – also diejenigen, die schon vor dem 1. August 2022 bei Ihnen tätig waren – rechtzeitig reagieren zu können.

### 3. Erläuterungen zum Muster

Wir haben ein **Muster** beigefügt, das als Vorlage zur Erfüllung der Nachweispflichten sowohl gegenüber **Neueinstellungen ab dem 1. August 2022** als auch gegenüber **Bestandsarbeitnehmern**, die einen solchen Nachweis verlangen, dienen soll.

Das Muster enthält – soweit möglich – Verweise auf den Arbeitsvertrag, ist aber an einigen Stellen auch individuell für das konkrete Arbeitsverhältnis auszufüllen. Teilweise haben wir mögliche Alternativen aufgezeigt; alle denkbaren Konstellationen konnten wir jedoch nicht abdecken. Die Vorlage soll dazu dienen, Sie im Juli 2022 bei der Personalarbeit zu unterstützen. In vielen Fällen werden jedoch einzelfallbezogene Anpassungen erforderlich bleiben.

#### a) Bezugnahme auf Arbeitsvertrag

Wir haben an zahlreichen Stellen auf den Arbeitsvertrag Bezug genommen. Dies ist sinnvoll, um den Nachweis nicht zu einer bloßen Nachzeichnung des Arbeitsvertrags und zudem nicht unendlich umfangreich werden zu lassen. Das bedeutet auf der anderen Seite, dass die wesentlichen zu regelnden Punkte auch im Arbeitsvertrag geregelt sein müssen, etwa Dauer und Lage der Arbeitszeit, Vergütung (einschließlich variabler Vergütung wie z.B. Tantieme, Bonus, Provision), eine et-

waige Befristung, der Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme (also des Beginns des Arbeitsverhältnisses) und ggf. die Vereinbarung einer Probezeit, d.h. also einer verkürzten Kündigungsfrist innerhalb der ersten maximal sechs Monate. Das entspricht aber ohnehin guter Arbeitsvertragsgestaltung.

**Unser Praxistipp:** Achten Sie insbesondere darauf, dass die für Sie günstigen Regelungen (wie z.B. die pauschalierende Abgeltung von Überstunden, aber auch Ausgestaltungen zu Boni) im Arbeitsvertrag geregelt und von den Mitarbeitern durch Unterschrift akzeptiert worden sind. Der Nachweis ist eine reine Wissenserklärung, hat also zugunsten des Arbeitgebers keinen dokumentarischen und erst recht keinen rechtsetzenden Wert.

## b) Überstunden

Besondere Schwierigkeiten bereitet die Angabe zur Vergütung von Überstunden im Nachweisschreiben.

Um das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht einzuschränken, ist der allgemeine Hinweis auf § 106 GewO aufgenommen, soweit es die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden betrifft. Daneben sind natürlich kollektivrechtliche Regelungen (insbesondere Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge) zu beachten.

Nach den Vorgaben des NachwG muss entweder im Nachweis oder im Arbeitsvertrag detailliert angegeben werden, wie geleistete Überstunden vergütet werden. Viele Arbeitsverträge enthalten Regelungen, wonach ein bestimmter Umfang an Überstunden (z.B. 10% der wöchentlichen Arbeitszeit) mit dem Grundgehalt abgegolten ist. Manche Arbeitsverträge formulieren, dass Überstunden bis zu einer maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden – dies ist die gesetzlich zulässige durchschnittliche Höchstwochenarbeitszeit in Deutschland – mit dem Gehalt abgegolten sind. Die Rechtsprechung des BAG schließt eine Vergütungserwartung für geleistete Überstunden bei Arbeitnehmern, die ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung erhalten, aus. Die Rechtslage ist also vielschichtig und hängt von vielerlei Parametern ab.

Daher ist im Nachweisschreiben entweder auf den Arbeitsvertrag bzw. die tariflichen Regelungen zu verweisen oder – für den Fall, dass der Arbeitsvertrag entgegen unserer Empfehlung keine Regelung zu Überstunden enthält – eine Vergütungsregelung aufzunehmen. Wir haben uns dafür entschieden, zunächst darauf hinzuweisen, dass für die Vergütung von Überstunden die Regelungen des Arbeitsvertrages gelten. Nur für den Fall – wir empfehlen dies nicht –, dass der Arbeitsvertrag nichts zur Vergütung von Überstunden regelt, wird auf die allgemeine Regelung in § 612 BGB verwiesen. Danach ist entscheidend, ob eine objektive Vergütungserwartung für geleistete Überstunden besteht.

### c) **Arbeitszeit und Schichtarbeit**

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 NachwG n.F. hat der Arbeitgeber die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen vorzustellen. Zum Teil wird vertreten, dass auch die gesetzlich vorgegebenen Ruhezeiten gemeint sind. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drucks. 20/1636, Seite 26 zu Dreifachbuchstabe eee) verweist jedoch ausdrücklich auf die „vereinbarte“ Arbeitszeit, „vereinbarte“ Ruhepausen und „vereinbarte“ tägliche und wöchentliche Ruhezeiten.

Bei Schichtarbeit muss das Schichtsystem dargestellt werden. Wörtlich führt der Gesetzgeber aus: „Es handelt sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (z.B. aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich.“ Hier genügen also allgemeine Darstellungen des Systems. Insoweit kann regelmäßig auf die entsprechenden Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen verwiesen werden. Dies sieht auch unser Muster so vor.

### d) **Verfahren bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Am heftigsten kritisiert worden ist § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG n.F. Danach muss der Arbeitgeber „das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses [...] einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage“ darstellen.

Unser Muster beschränkt sich bewusst auf diese im Gesetzestext ausdrücklich genannten Mindestangaben zu Schriftformerfordernis, Kündigungsfristen und Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Hierzu verweisen wir – soweit möglich – auf die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Je mehr Angaben das Nachweisschreiben enthält, desto fehleranfälliger wird es. Zudem können zusätzliche Angaben, etwa ein Hinweis auf § 5 KSchG (Zulassung verspäteter Klagen), auch zusätzliche Fragen aufwerfen.

Sollte die Rechtsprechung die Anforderungen an den Nachweis zukünftig präzisieren, kann das Nachweisschreiben ohne Weiteres entsprechend angepasst werden. Das ist der Vorteil der von uns vorgeschlagenen Lösung eines separaten Nachweisschreibens.

## 4. **„Disclaimer“**

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir uns Verbesserungen dieses Musters vorbehalten und auch die Fragen, die von der Rechtsprechung noch gar nicht geklärt sind und in der Literatur noch (z.T. höchst) umstritten sind (insbesondere zum Umfang der Erläuterungen), noch in weiteren Unterrichtungen an Sie präzisieren müssen.

## 5. Webinar zur Erörterung Ihrer Praxisfragen („Q&A“)

Wir werden am

**Donnerstag, den 7. Juli 2022, um 10:00 Uhr**

ein **Webinar zum neuen Nachweisgesetz** halten. Darin werden wir das Gesetz vorstellen, aber vor allen Dingen auch Ihre Fragen dazu und zur Gestaltung des Nachweises beantworten. Wir sind überzeugt, Ihnen so schon vor Inkrafttreten der Neufassung des NachwG wertvolle praktische Hilfestellungen zu bieten, um die gesetzlichen Anforderungen umzusetzen. Selbstverständlich werden wir Sie auch in Zukunft mit Informationen zu diesem Thema versorgen – insbesondere, wenn sich Anwendungsfragen klären oder neue Probleme herauskristallisieren.

Ihr Loschelder-Team Arbeitsrecht

\*\*\*

**Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes****[MUSTER]**

Ort, Datum

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

**seit/ab** dem 01.08.2022 verlangt der Gesetzgeber schon bei Arbeitsaufnahme neben dem Arbeitsvertrag die Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen. Daher möchten wir mit diesem Schreiben die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) schriftlich niederlegen. Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze **[ggf.: i.V.m. den für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen]**; eine Kopie dieses Arbeitsvertrags haben wir diesem Schreiben als **Anlage** beigelegt.

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, mehr nicht.

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“**

vgl. Arbeitsvertrag

**2. „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.

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

vgl. Arbeitsvertrag – 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.

**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“<sup>1</sup>**

Nach den Regelungen Ihres Arbeitsvertrags i.V.m. § 106 GewO haben wir das Recht, den Arbeitsort nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens haben wir auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Im Ergebnis können Sie 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“**

vgl. Arbeitsvertrag [ggf.: i.V.m. der Stellenbeschreibung]

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

vgl. Arbeitsvertrag – Ist im Arbeitsvertrag eine Probezeit nicht geregelt, ist eine Probezeit nicht vereinbart.

---

<sup>1</sup> Eine Festschreibung des Arbeitsorts sollte zur Erhaltung des Direktionsrechts vermieden werden; Sonderfälle: Außendienstmitarbeiter, Homeoffice, wenn und soweit verbindlich 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“<sup>2</sup>

- **Grundgehalt:**

vgl. **Arbeitsvertrag / Tarifvertrag**

**ggf.:** Das Grundgehalt wird für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.<sup>3</sup>

- **Vergütung von Überstunden:**

vgl. Arbeitsvertrag – Ist zur Vergütung von Überstunden im Arbeitsvertrag nichts geregelt, gilt § 612 BGB.

Eine Überstundenvergütung wird für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

- **Zuschläge:**

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

**alternativ:**

Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen zu Ihrem Arbeitsverhältnis ergeben sich aus den anwendbaren Betriebsvereinbarungen (vgl. Ziff. 15 dieses Nachweises), insbesondere der Betriebsvereinbarung [**bitte einfügen**].

**ggf.:** Die Zuschläge werden für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

- **Prämien und Sonderzahlung:**

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.

**alternativ:**

Ein Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen besteht nicht. Der Arbeitgeber erbringt gegebenenfalls, nach freiem Ermessen der Geschäftsleitung, freiwillige Leistungen.

---

<sup>2</sup> Im Regelfall ist hier ein umfangreicher Verweis auf Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen möglich; Problem: freiwillige Leistungen/betriebliche Übungen. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend; sie ist in jedem Einzelfall anzupassen.

<sup>3</sup> Vgl. § 614 BGB.

**alternativ:**

Ein Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von [bitte einfügen] besteht auf Grundlage einer in der Vergangenheit begründeten betrieblichen Übung. Sie erhalten einen Betrag in Höhe von [bitte einfügen], der mit dem Gehalt für November des jeweiligen Jahres fällig wird, unter den folgenden Voraussetzungen: [bitte einfügen]

- geldwerter Vorteil der Privatnutzung des Ihnen gegenwärtig zur Verfügung gestellten Dienstwagens: [bitte einfügen]
- arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung: [bitte einfügen]

Alle Entgeltbestandteile werden bargeldlos auf das uns angegebene Konto überwiesen.

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

Die vereinbarte Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen ergibt sich aus Ihrem Arbeitsvertrag.

**alternativ:**

Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus Ihrem Arbeitsvertrag. Wir sind berechtigt, die Lage der Arbeitszeit im Rahmen unseres Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens haben wir auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Die Arbeitszeit ist für Sie durch Weisung des Arbeitgebers derzeit so geregelt, dass eine feste Arbeitszeit von 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr mit einer Mittagspause von 12:30 Uhr bis 13:30 Uhr gilt.

**alternativ:**

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

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 Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und**
- d) **die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat“**

Mit Ihnen ist keine Abrufarbeit gemäß § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart.

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

Sie sind nach dem Inhalt Ihres Arbeitsvertrags verpflichtet, Überstunden zu leisten. 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.

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

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

Ihnen steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu (24 Tage auf der Grundlage einer Sechs-Tage-Woche). Ist im Arbeitsvertrag ein höherer Urlaubsanspruch geregelt, gilt dieser.

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

Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.

**13. „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 [bitte einfügen].

**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“

- 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 (§ 622 BGB) kündigen; während einer vereinbarten Probezeit (siehe oben Ziff. 6) beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). **[ggf.:** Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für den Arbeitnehmer.]

### **alternativ:**

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

### **alternativ:**

Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von [...] kündigen; während der Probezeit (siehe oben Ziff. 6) beträgt die Kündigungsfrist [...] **[alternativ:** gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB)]. Ist die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB länger als die vertraglich vereinbarte, ist für den Arbeitgeber diese längere Frist maßgeblich. **[ggf.:** Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für den Arbeitnehmer.]

- 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“

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

### **alternativ:**

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat des Betriebs **[bitte einfügen]** abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat für das Unternehmen abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen Anwendung.

**alternativ/kumulativ:**

Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband [bitte einfügen] und daher an die Tarifverträge für die [...] -Industrie [Region] gebunden. Die Tarifverträge finden auf Ihr Arbeitsverhältnis dann Anwendung, wenn Sie Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften sind.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift]

---

[Arbeitgeber]

Auf Kopie:

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

Ort, \_\_\_\_\_

[Unterschrift]

---

[Name Arbeitnehmer]

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
christina.esser@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0 | Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de | www.loschelder.de