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

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

seit dem 01.08.2022 sind Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet, Ihnen als Arbeitnehmer/in bei Arbeitsaufnahme neben dem Arbeitsvertrag einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Diesen Nachweis erteilen wir Ihnen mit diesem Schreiben. Es enthält die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 des NachweisG.

Bitte beachten Sie: der Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses wird rechtlich bindend nur durch den mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze i.V.m. den bei uns geltenden
Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt.

Bei diesen Ausführungen handelt es sich um reine Wissenserklärungen und Darstellungen. Wir haben nicht den Willen, uns an diesen Nachweis rechtlich zu binden, soweit die Regelungen nicht aufgrund von anderen Rechtsgrundlagen, wie z.B. Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Ihren Arbeitsvertrag 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

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

vgl. Arbeitsvertrag

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

vgl. Arbeitsvertrag

Ist ein Enddatum oder die vorhersehbare Dauer im Arbeitsvertrag nicht geregelt, ist eine Befristung – mit Ausnahme der Befristung auf die Regelaltersgrenze – nicht vereinbart.

1. **„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**“

Sitz der Praxis des Praxisinhabers.

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

vgl. Arbeitsvertrag

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

vgl. Arbeitsvertrag

Wenn in Ihrem Arbeitsvertrag eine Probezeit nicht geregelt ist, ist eine Probezeit nicht vereinbart.

1. **„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“**
* Grundgehalt: vgl. Arbeitsvertrag
Das Grundgehalt wird für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.
* Vergütung von Überstunden:

Vgl. Arbeitsvertrag: mit der Vergütung sind die monatliche Arbeitszeit sowie Überstunden und/oder Mehrarbeit von bis zu 10 % der monatlichen Mehrarbeit abgegolten.

Die Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet sein.

Überstunden/Mehrarbeit, die über die o.g. 10 % hinausgehen, werden nach Absprache in Freizeit oder Geld ausgeglichen. Soweit eine Überstundenvergütung erfolgt, wird diese für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

* Zuschläge: Sind nicht vereinbart
* Prämien und Sonderzahlung: sind nicht vereinbart.
* arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung:

ist nicht vereinbart.

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 Arbeitsvertrag.
Wir sind berechtigt, die Lage der Arbeitszeit und der Pausen 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.

Derzeit gilt eine Arbeitszeit von … Uhr bis … Uhr und eine Lage der Mittagspause von … Uhr bis … Uhr

1. **„bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**

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

1. **„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.
2. **„die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“**vgl. Arbeitsvertrag.
3. **„ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“**Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.
4. **„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.
5. „**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).
* In der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen.
* Nach Ablauf der Probezeit: Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist (§ 622 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).
1. **„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.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
[Unterschrift des Arbeitgebers]

***Auf Kopie:***Ich habe heute eine im Original unterzeichnete Abschrift dieses Nachweises erhalten.
Ort, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 Unterschrift Arbeitnehmer