

Schmitz & Weglage | Steuerberatung | Westfalenstr. 173 a | 48165 Münster

Mike Schmitz
Steuerberater

Maurice Weglage
Steuerberater

Eva-Maria Wortmann*
Steuerberaterin

* Anstellungsverhältnis

Westfalenstraße 173 a
48165 Münster

Fon 02501 - 44 86 0
Fax 02501 - 44 86 28

info@schmitz-weglage.de
www.schmitz-weglage.de

Merkblatt

Transparente Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz

Inhalt

- | | |
|---|--|
| 1 Einführung | 5 Handlungsbedarf für Arbeitgeber |
| 2 Bisherige Nachweispflichten | 6 Anhang: Muster |
| 3 Änderungen im Nachweisgesetz | 6.1 Muster für eine Niederschrift nach § 5 NachwG
(mit Erläuterungen) |
| 3.1 Erweiterung der Nachweispflichten | 6.2 Musterformulierungen für den Arbeitsvertrag |
| 3.2 Verkürzung der Fristen | |
| 3.3 Altverträge | |
| 4 Änderungen in anderen Gesetzen | |
| 4.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz | |
| 4.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz | |
| 4.3 Gewerbeordnung | |

1 Einführung

Zum **01.08.2022** trat das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 in nationales Recht in Kraft. Es führt unter anderem zu weitreichenden Änderungen im Nachweisgesetz, um für **transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen** zu sorgen. Diese Änderungen sollten Sie als Arbeitgeber unbedingt kennen, denn Verstöße gegen das Nachweisgesetz können als **Ordnungswidrigkeit** mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € pro Verstoß geahndet werden.

Die verschärften Hinweispflichten gelten grundsätzlich nur für neue Arbeitsverträge, die ab dem 01.08.2022 abgeschlossen werden. Wenn ein Arbeitnehmer mit einem älteren Vertrag aber eine **Niederschrift in der neuen detaillierten Form** verlangt, müssen Sie ihm diese teils schon innerhalb von sieben Tagen vorlegen. Im Anhang an dieses Merkblatt bieten wir Ihnen daher ein **Muster** einer solchen Niederschrift. Zudem können Sie im Anhang **Musterformulierungen für einen Arbeitsvertrag** nach dem geänderten Nachweisgesetz finden.

2 Bisherige Nachweispflichten

Das **Nachweisgesetz** führte bislang eher ein Schattendasein und wurde in der betrieblichen Praxis kaum beachtet. Als wesentlich galten die folgenden Punkte:

- Bezeichnung und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort und -zeit
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts inklusive Zuschlägen, Zulagen und Prämien sowie etwaiger Sonderzahlungen
- Urlaubsdauer
- Kündigungsfrist

Verstießen Sie als Arbeitgeber gegen diese Pflichten, konnte der Arbeitnehmer bislang lediglich einen **Erfüllungsanspruch** geltend machen, also eine den Anforderungen des Nachweisgesetzes genügende Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen von Ihnen verlangen. Zudem kam ein **Schadensersatzanspruch** des Arbeitnehmers in Betracht, wenn ihm aus Ihrem Verstoß gegen diese Pflichten ein finanzieller Schaden entstanden war.

3 Änderungen im Nachweisgesetz

Die jetzt verabschiedeten Neuerungen im Nachweisgesetz führen einerseits zu einer **Erweiterung und Ergänzung** der bereits bestehenden Nachweispflichten.

Andererseits werden weitere **Mindestanforderungen an bestimmte Arbeitsbedingungen** gestellt. Darüber hinaus werden die bislang geltenden **Fristen** zur Erbringung des Nachweises verkürzt.

Hinweis

Ein Verstoß gegen die neuen Nachweispflichten führt zwar nicht zur Unwirksamkeit des betroffenen Arbeitsvertrags. Wenn Sie die Fristen nicht einhalten oder den Nachweis nicht bzw. nicht richtig erbringen, drohen Ihnen aber schon seit dem 01.08.2022 empfindliche, nämlich bußgeldbewehrte Sanktionen.

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz sind **in Schriftform** festzuhalten und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

3.1 Erweiterung der Nachweispflichten

Zunächst wird der Anwendungsbereich des Nachweisgesetzes merklich erweitert. Die bislang vorgesehene Ausnahme für Aushilfen, die für maximal einen Monat eingestellt werden, gilt nicht mehr. Erfasst sind jetzt **alle Arbeitnehmer** - auch Fremdgeschäftsführer und Beamte.

Hinweis

Die Anforderungen an den Nachweis gegenüber Auszubildenden wurden ebenfalls verschärft. Grundlage hierfür ist das Berufsbildungsgesetz.

3.1.1 Neu aufzunehmende Arbeitsbedingungen

Erheblich ausgeweitet wurden die Arbeitsbedingungen, die Sie nun in die Niederschrift aufnehmen müssen. So sind nunmehr - zusätzlich zu den bereits zuvor im Nachweisgesetz genannten - **folgende Vertragsbedingungen in der Niederschrift festzuhalten:**

- alternativ zur vorhersehbaren Dauer: das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeiter ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern dies vereinbart ist
- die Dauer der Probezeit, sofern eine Probezeit vereinbart ist
- die Überstundenvergütung
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der es ausgezahlt wird
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls dies vereinbart ist
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

- ein etwaiger Anspruch auf von Ihnen bereitgestellte Fortbildungen
- im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird (es sei denn, der Versorgungsträger ist zu dieser Information verpflichtet)
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

3.1.2 Information über Kündigungsschutzverfahren

Eine weitere Neuerung besteht hinsichtlich der Angaben zur Kündigung. Seit dem 01.08.2022 müssen Sie - zusätzlich zu der bislang anzugebenden Kündigungsfrist - auch das für Sie und den Arbeitnehmer **bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren** festhalten.

- Die Niederschrift hat daher mindestens die Information über das **Schriftformerfordernis** der Kündigung sowie die für die Parteien geltenden gesetzlichen, tarif- oder einzelvertraglichen **Kündigungsfristen** zu enthalten. Wird eine Probezeit vereinbart, ist zudem die Länge der verkürzten Kündigungsfrist festzuhalten.
- Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer in der Niederschrift darauf hinzuweisen, dass er im Fall einer Kündigung die **dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage** einzuhalten hat.

3.1.3 Unterrichtung bei Auslandstätigkeit

Bei einer **länger als vier aufeinanderfolgende Wochen** dauernden Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers wurden auch die Unterrichtungspflichten in diesem Zusammenhang erweitert und detailliert: Als Arbeitgeber müssen Sie zusätzlich

- das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll,
- die geplante Dauer der Arbeit,
- sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
- die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und
- gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr schriftlich festhalten.

3.1.4 Verweis auf kollektivvertragliche Vereinbarungen und Gesetz

Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen kann auch weiterhin durch einen Verweis auf die im Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivvereinbarungen, also **Tarifverträge** sowie **Betriebs- und**

Dienstvereinbarungen ersetzt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die jeweilige Kollektivvereinbarung die entsprechende Regelung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen enthält.

Im Übrigen können die Nachweise über Urlaub und das Kündigungs(schutz)verfahren auch durch einen Verweis auf die einschlägigen gesetzlichen Regelungen erbracht werden.

3.2 Verkürzung der Fristen

Auch die bisherige Frist zur Abfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit wurde deutlich verkürzt und gestaffelt:

- Bereits spätestens am **ersten Tag der Arbeitsleistung** müssen die Angaben zum Name und zur Anschrift der Vertragsparteien, zu Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts sowie zur vereinbarten Arbeitszeit verschriftlicht sein.
- Spätestens **sieben Tage nach Arbeitsbeginn** müssen unter anderem der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Probezeit und die der vereinbarten Befristung sowie der Arbeitsort, eine Leistungsbeschreibung und die Überstundenanordnung festgehalten sein.
- Für die übrigen Bedingungen bleibt es bei der **Monatsfrist**.

Hinweis

Aus Gründen der Prozessvereinfachung empfiehlt es sich allerdings, sämtliche nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Angaben bereits in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen und diesen - wie üblich - vor Beginn der Arbeitsleistung beiderseits handschriftlich zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung des schriftlichen Arbeitsvertrags auszuhändigen.

Ändern sich im **bestehenden Arbeitsverhältnis** die wesentlichen Vertragsbedingungen, reicht es nicht mehr, diese spätestens einen Monat nach Änderung mitzuteilen. Seit dem 01.08.2022 müssen die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitgeteilt werden.

3.3 Altverträge

Altverträge, also solche Arbeitsverträge, die vor dem 01.08.2022 geschlossen wurden, müssen **nicht angepasst** werden.

Hinweis

Auf Verlangen des Arbeitnehmers müssen Sie bestehende Niederschriften bzw. die Arbeitsverträge allerdings in die neue detailliertere Form bringen. Ebenso verhält es sich, wenn Änderungen im Arbeitsvertrag vorgenommen werden sollen. Ein Muster für eine solche detaillierte Niederschrift finden Sie unter Punkt 6.1 in diesem Merkblatt.

Fordert ein Arbeitnehmer eine Neufassung ein, haben Sie als Arbeitgeber die folgenden **Fristen** zu beachten:

- Sie müssen innerhalb von **sieben Tagen** für die besonders wichtigen Arbeitsbedingungen eine schriftliche Niederschrift vorlegen.
- Innerhalb **eines Monats** müssen Sie dann die gesamte Niederschrift mit den restlichen Angaben vorlegen und aushändigen.

4 Änderungen in anderen Gesetzen

Über das Nachweisgesetz hinaus sind unter anderem auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Gewerbeordnung von den Neuerungen betroffen.

4.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurden Nachweispflichten um die Pflicht zum **Nachweis über die Identität des Entleihers** erweitert.

- Dem Leiharbeiter müssen jetzt vor jeder Überlassung Firma und Anschrift des Entleihers in Textform mitgeteilt werden.
- Zusätzlich wird der Entleiher verpflichtet, Leiharbeitern, die ihm mindestens sechs Monate überlassen sind und die in Textform ihren Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrags äußern, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats zu übermitteln. Welchen Inhalt und Umfang die begründete Antwort haben soll, lässt der Gesetzgeber indes offen.

4.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz kommt es zu folgenden Änderungen:

- Eine in einem befristeten Arbeitsverhältnis etwaig vereinbarte **Probezeit** muss nunmehr in einem **angemessenen Verhältnis** zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses und zur Art der Tätigkeit stehen. Dies betrifft voraussichtlich vor allem kurze Befristungen, bei denen eine bislang zulässige Probezeit von sechs Monaten Bedenken erweckt; stattdessen werden wohl - insoweit muss die Rechtsprechung abgewartet werden - künftig nur wenige Wochen oder Monate erlaubt sein.
- Ist ein befristet eingestellter Arbeitnehmer bereits **länger als sechs Monate** für Sie als Arbeitgeber tätig, kann er Ihnen gegenüber den Wunsch nach Begründung eines **unbefristeten Arbeitsverhältnisses** äußern. In diesem Fall müssen Sie dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform geben.
- Wurde **Arbeit auf Abruf** vereinbart, müssen Sie nun einen durch Referenzstunden und Referenztage bestimmten **Zeitrahmen** festlegen, in dem auf Ihre

Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Wird kein Zeitrahmen festgelegt, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern. Der Zeitrahmen kann nicht tarifvertraglich abbedungen werden.

4.3 Gewerbeordnung

Die Änderung in der Gewerbeordnung betrifft die **Kosten von Fortbildungsmaßnahmen**. So dürfen Sie Ihren Arbeitnehmern die Kosten für eine Fortbildung nicht auferlegen, wenn Sie durch oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung verpflichtet sind, die Fortbildung anzubieten. Solche Fortbildungen sollen zudem **während der Arbeitszeit** stattfinden. Soweit sie außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit.

5 Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Sofern Sie als Arbeitgeber bisher auf Ihre **Vertragsmuster** zurückgegriffen haben, besteht jetzt dringender Anpassungsbedarf. So sollten Sie bei der **Überarbeitung der Vorlagen** darauf achten, dass sämtliche durch das Nachweisgesetz geforderten Angaben enthalten sind. So weit wie möglich sollten Sie dabei auf einschlägige Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie die gesetzlichen Vorschriften verweisen.

Hinweis

Unter Punkt 6.2 finden Sie Formulierungsvorschläge für die Anpassung Ihrer Vertragsmuster.

Des Weiteren ist es geboten, die kürzeste der oben genannten Fristen zu beachten und dem Arbeitnehmer die verschriftlichten wesentlichen Arbeitsbedingungen spätestens **am ersten Tag der Arbeitsleistung** auszuhändigen.

Für die bereits existierenden Arbeitsverträge besteht zwar kein akuter Handlungsbedarf. Angesichts Ihrer neuen Pflicht, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen innerhalb von nur sieben Tagen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich auszuhändigen, sollten Sie für solche Fälle unbedingt eine entsprechende **Vorlage mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** zur Hand haben, die den Anforderungen des geänderten Nachweisgesetzes genügt.

Im Übrigen ist darauf zu achten, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach wie vor in **Schriftform** ausgehändigt werden müssen. Als Arbeitgeber haben Sie daher die Arbeitsbedingungen auf Papier festzuhalten, handschriftlich zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer das Schriftstück auszuhändigen. Dem Arbeitnehmer die unterzeichneten Bedingungen bloß als **Kopie** oder als **Scan** zur Verfügung zu stellen oder diese lediglich digital zu unterzeichnen, **reicht nicht aus**.

6 Anhang: Muster

6.1 Muster für eine Niederschrift nach § 5 NachwG (mit Erläuterungen)

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

Sie haben entsprechend Ihrem gesetzlichen Anspruch nach § 5 Nachweisgesetz (NachwG) um eine Niederschrift mit dem nach 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG notwendigen Inhalt in Bezug auf Ihr Arbeitsverhältnis gebeten. Dem möchten wir mit diesem Schreiben nachkommen:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien

a. Name des Arbeitgebers

Straße Hausnummer

PLZ Ort

– im Folgenden Arbeitgeber genannt –

b. Vorname Nachname des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

Straße Hausnummer

PLZ Ort

– im Folgenden Arbeitnehmer/-in genannt –

2. Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

Ihr Arbeitsverhältnis hat am ... begonnen. Ihre Betriebszugehörigkeit besteht seit dem (1)

[OPTIONAL: 3. Im Falle einer Befristung]:

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf dieses Datums, ohne dass es einer Kündigung bedarf. (2) Das Recht der ordentlichen und außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt. (3)

Das Arbeitsverhältnis ist zweckbefristet für die Dauer der ... [Angabe des sachlichen Grundes] eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang einer Unterrichtung an Sie durch uns über den Zeitpunkt der Zweckerreichung; die Unterrichtung hat mindestens in Textform zu erfolgen. (4)

4. Arbeitsort (5)

Arbeitsort ist der Unternehmenssitz/Standort des Arbeitgebers in der Straße ... [Hausnummer, PLZ, Ort].

Sie verpflichten sich jedoch bei Bedarf zur Erbringung von Arbeitsleistung an anderen oder auch wechselnden Einsatzorten, soweit zumutbar.

Sie sind zudem berechtigt, in einem Umfang von bis zu ... Tagen pro Woche Ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit an einem von Ihnen frei zu wählenden Arbeitsort „Mobiles Arbeiten“ zu erbringen. Die weiteren Modalitäten des mobilen Arbeitens werden in einer zusätzlichen Vereinbarung geregelt.

5. Tätigkeit

Sie sind als ... beschäftigt. Die Charakterisierung und eine kurze Beschreibung der zu leistenden Tätigkeiten kann der anliegenden Stellenbeschreibung entnommen werden. (6)

6. Probezeit

Es ist eine Probezeit von ... Monaten vereinbart. (7)

7. Vergütung (8)

Die Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

- Grundgehalt:
Das Grundgehalt beträgt ... € brutto.
- Zulage
- Prämie
- Weihnachtgeld
- Urlaubsgeld
- Weitere Bestandteile des Arbeitsentgeltes
- etc.

Die Zahlung der Vergütung wird, soweit für einen Vergütungsbestandteil nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, am Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und bargeldlos auf das von Ihnen genannte Konto erfolgen.

8. Arbeitszeit (9)

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ... Wochenstunden, ausschließlich unbezahlter Ruhepausen. Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie der Ruhepausen an den einzelnen Werktagen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen auf unsere Weisung.

Derzeit gilt für die Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie der Ruhepausen an den einzelnen Werktagen folgende Regelung:

9. Überstunden (10)

Wir sind berechtigt, bei betrieblichem Bedarf, insbesondere bei einem hohen Arbeitsanfall aufgrund eines erhöhten Auftragsvolumens, Mehrarbeit und Überstunden im gesetzlich zulässigen Rahmen anzuordnen.

Bis zu einem Umfang von ... Überstunden pro Monat sind diese mit der in Nr. 7 genannten Vergütung abgegolten, soweit dadurch der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschritten wird. Darüber hinausgehende Überstunden werden zuschlagsfrei durch Freizeit ausgeglichen. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, werden die Stunden zuschlagsfrei mit Ihrem persönlichen Bruttostundensatz am Ende des jeweiligen Kalendermonats bargeldlos auf ein von Ihnen zu benennendes Konto gezahlt.

10. Urlaub (11)

Sie haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen in der Fünftageweche im Kalenderjahr nach dem Bundesurlaubsgesetz. Darüber hinaus erhalten Sie zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub kalenderjährlich weitere ... Arbeitstage als vertraglichen Erholungsurlaub. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend den gesetzlichen Regelungen.

11. Fortbildung (12)

Ein Anspruch auf Fortbildung besteht nach

12. Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge im Unternehmen wird im Wege ... [Art des Durchführungswegs] durchgeführt von ... [Name und Anschrift des Versorgungsträgers].

13. Kündigung (13)

- Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB). Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören (§ 102 BetrVG).

- Beide Parteien können das Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der *gesetzlichen Kündigungsfristen* (§ 622 BGB) ordentlich kündigen; während der vereinbarten Probezeit (siehe oben Nr. 6) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). Eine Verlängerung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für Sie.
- Wenn Sie geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen Sie 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).
- Eine Kündigung kann außerordentlich fristlos erfolgen, wenn ein wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) besteht, nachdem es dem Arbeitgeber oder Ihnen nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Eine außerordentliche Kündigung muss binnen zwei Wochen nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes ausgesprochen werden (§ 626 Abs. 2 BGB).
- Hat sich im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat konstituiert, muss dieser vor jeder Kündigung des Arbeitgebers gemäß § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ordnungsgemäß angehört werden.

14. Anwendbare kollektivrechtliche Regelungen (14)

Auf das Arbeitsverhältnis finden die im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

..., den ...

...

(Originalunterschrift des Arbeitgebers)

Auf Kopie:

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

..., den ...

...

(Arbeitnehmer/-in)

Erläuterungen:

(1) Sollte mitaufgenommen werden, falls Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem oben genannten Vertragsarbeitgeber und Betriebszugehörigkeit divergiert, insbesondere im Fall eines Betriebsübergangs.

(2) Bei reiner Zeitbefristung

(3) Soweit ordentliche Kündigung möglich sein soll.

(4) Bei einer Zweckbefristung

(5) Es muss der Arbeitsort oder falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf erfolgen, dass er an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann oder er seinen Arbeitsort frei wählen kann. Die gewählten Formulierungen sind nur beispielhaft.

(6) Kann je nach Tätigkeit auch innerhalb von Punkt 5 erfolgen (vor allem bei „bekanntem“ Berufen). Soweit es durch die Beifügung einer Stellenbeschreibung erfolgt, sollte diese aufgrund des Formerfordernisses (Schriftform) unterschrieben sein.

(7) Wird wohl in den meisten Fällen nicht mehr mitaufzunehmen sein, da die Probezeit bereits abgelaufen sein wird. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist jedoch darauf zu achten, dass nach der Änderung des TzBfG die Probezeit nunmehr angemessen zur Befristungsdauer sein muss.

(8) Die Grundvergütung sowie alle weiteren Bestandteile des Arbeitsentgeltes sind jeweils getrennt und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung anzugeben. Letzteres kann aber auch pauschaliert angegeben und nur auf Ausnahmen entsprechend hingewiesen werden.

(9) Es muss die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen genannt werden. Die obige Formulierung ist nur ein Regelungsbeispiel.

(10) Der Arbeitgeber ist nunmehr verpflichtet anzugeben, ob und unter welchen Voraussetzungen er Überstunden anordnen kann. Er muss auch die Vergütung der Überstunden sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung angeben.

(11) Es muss mindestens die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs angegeben werden. Die obige Formulierung ist nur ein Beispiel. Soweit eine Kürzungsmöglichkeit pro rata temporis bestehen soll bzw. eine nur teilweise Abgeltung, sollte hierauf ebenfalls hingewiesen werden.

(12) Soweit ein etwaiger Anspruch auf Fortbildung besteht, muss dies angegeben werden. Allerdings ist zu beachten, dass in fast allen Bundesländern außer Bayern und Sachsen ein gesetzlicher Anspruch nach dem jeweiligen Bildungszeitgesetz besteht, auf den ebenfalls hingewiesen werden muss.

(13) Die ersten drei Aufzählungspunkte sind die im Gesetz genannten Mindestangaben, die genannt werden müssen. Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass grundsätzlich das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren genannt werden soll. Aus diesem Grund wird empfohlen, die beiden folgenden Aufzählungspunkte ebenfalls mit anzugeben.

(14) Es ist 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. Die obige Formulierung ist deshalb nur ein Formulierungsbeispiel.

6.2 Musterformulierungen für den Arbeitsvertrag

Nr. (gemäß § 2 Abs. 1 NachwG)	Stichwort	Kurze Erläuterung	Musterformulierung
1	Vertragsparteien	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
2	Beginn	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
3	Befristungsdauer	Alternativ zu der vorhersehbaren Dauer ist nun das Enddatum zu nennen. Da eine solche Konkretisierung bei einer Zweckbefristung nicht möglich ist, genügt es diesbezüglich weiterhin, entsprechend der (nunmehr) zweiten Alternative auf die vorhersehbare Dauer des sachlichen Grundes abzustellen.	<i>[Wird bei der Zeitbefristung in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i> Regelungsbeispiel Zweckbefristung: <i>„Der Arbeitnehmer wird zweckbefristet für die Dauer der [Angabe sachlicher Grund] eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung; die Unterrichtung hat schriftlich oder in Textform zu erfolgen.“</i>
4	Arbeitsort	Zusätzliche Angaben, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann. Von Bedeutung insbesondere, wenn neben dem festen Arbeitsort auch mobil oder von zuhause aus gearbeitet werden darf.	<i>[Von Bedarf insbesondere in Bezug auf Regelungen über das mobile Arbeiten und/oder Homeoffice der individuellen Beratung]</i> Regelungsbeispiel mobiles Arbeiten (kurz): <i>„Der Arbeitnehmer ist ab dem [...] berechtigt, in einem Umfang von bis zu [zwei] Tagen pro [Woche] seine vertraglich geschuldete Tätigkeit – mit Ausnahme von [...] – von einem von ihm frei auszuwählenden Arbeitsort „Mobile Office“ aus zu erbringen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers auch bezüglich der Festlegung des Arbeitsorts bleibt von dieser Regelung unberührt. Der Arbeitnehmer hat während der Arbeitszeit seine jederzeitige Erreichbarkeit mittels vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kommunikationsmitteln zu gewährleisten.“</i>
5	Tätigkeitsbeschreibung	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
6	Probezeitdauer (neu eingefügt)	Dürfte bereits Bestandteil der allermeisten Arbeitsverträge sein.	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein, die eine Probezeit vorsehen]</i>
7	Vergütung	Neben der Zusammensetzung und Höhe und Fälligkeit aller	Regelungsbeispiel Vergütung Überstunden:

	(war bisher 6)	<p>Entgeltbestandteile ist neu, dass dies nun auch für Überstunden gilt, alle Entgeltbestandteile jeweils getrennt anzugeben sind und auch die Art der Auszahlung zu beschreiben ist.</p>	<p>„Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Bis zu einem Umfang von [...] % der regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit Überstunden pro Monat sind mit der in [...] bestimmten Vergütung abgegolten, soweit der Anspruch auf gesetzliches Mindestentgelt nicht unterschritten wird. Darüberhinausgehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt ohne Zuschläge. Für den Geldausgleich gilt folgende Berechnungsformel: [...].“</p> <p>Regelungsbeispiele weitere Entgeltbestandteile:</p> <p>„Der Arbeitnehmer hat für geleistete Nachtarbeit (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von [...] % pro Nachtarbeitsstunde.“</p> <p>„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Zuschläge: [...].“</p> <p>„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine tätigkeits-/personenbezogene Zulage für [...] in Höhe von EUR [...] brutto.“</p> <p>„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine [Prämie / Urlaubsgeld / Sonderzahlung / Gratifikation / etc.] für [...] in Höhe von EUR [...] brutto. Voraussetzung für die Zahlung ist [...]. Diese wird am [...] fällig.“</p> <p>Regelungsbeispiel Zahlung Vergütung:</p> <p>„Die Zahlung der Vergütung wird, soweit für einen Vergütungsbestandteil nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, am Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig und bargeldlos auf ein von dem Arbeitnehmer zu benennendes Konto gezahlt.“</p>
8	Arbeitszeit (war bisher 7)	<p>Zu nennen ist nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit/-system.</p>	<p>Regelungsbeispiel Ruhepausen:</p> <p>„Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden wird eine Pause von 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden wird eine Pause von 45 Minuten gewährt. Die Ruhepausen können in</p>

			<p>Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden.</p> <p>Die Lage der Ruhepausen kann von dem Arbeitgeber bestimmt werden. Derzeit gilt, dass eine 15-minütige Frühstückspause zwischen 10 und 10.30 Uhr und eine 30-minütige Mittagspause zwischen 12.30 und 13.30 Uhr erfolgt.“</p> <p>Regelungsbeispiel Ruhezeiten: <i>„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“</i></p> <p>Regelung zu Schichtarbeit/-system: <i>[Bedarf der individuellen Beratung]</i></p>
9	Abrufarbeit (neu eingefügt)	Die bisher bereits geltenden Anordnungen aus § 12 TzBfG wurden geändert und vier Kernanforderungen definiert, die bei einem der sogenannte Arbeit auf Abruf im Arbeitsvertrag beschrieben werden müssen.	<p>Regelungsbeispiel: <i>„Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt [...] Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt [...] Stunden. Der Arbeitgeber wird die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch nehmen.</i></p> <p><i>Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, den Arbeitnehmer täglich für mindestens [...] Stunden und wöchentlich für mindestens [...] Stunden zu beschäftigen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Beschäftigung darüber hinaus besteht nicht.</i></p> <p><i>Dem Arbeitnehmer wird bis spätestens [...] Tage im Voraus die konkrete Lage der Arbeitszeit mitgeteilt.“</i></p>
10	Überstunden (neu eingefügt)	Während es unter Nr. 7 um die Vergütung von möglichen Überstunden geht, ist nun auch zu regeln, ob und unter welchen Voraussetzungen Überstunden angeordnet werden können.	<p>Regelungsbeispiel: <i>„Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei betrieblichem Bedarf, insbesondere bei einem hohen Arbeitsanfall aufgrund eines erhöhten Auftragsvolumens, Mehrarbeit und Überstunden bis zu [...] Stunden im Monat anzuordnen.“</i></p>
11	Urlaub (war bisher 8)	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
12	Fortbildung (neu eingefügt)	Regelung etwaiger Ansprüche auf Fortbildung.	<p>Regelungsbeispiel: <i>„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers bis zu</i></p>

			<p><i>[...] Arbeitstagen pro Kalenderjahr fort- und weiterzubilden. Die für diese Fort-/Weiterbildungen anfallenden Kosten trägt, nach vorheriger Absprache, der Arbeitgeber.</i></p> <p><i>Der Arbeitnehmer hat zum Zwecke der Fort-/Weiterbildung einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit von max. [...] Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung. Dauer, Zeitpunkt und Inhalt der Fort-/Weiterbildungen sind rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Reise- und sonstige Kosten, die dem Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang entstehen, werden vom Arbeitgeber nur nach gesonderter Vereinbarung übernommen.</i></p> <p><i>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortbildung nach dem (Nennung der ggf. vorhandenen landesgesetzlichen Regelung, z.B. Berliner Bildungsurlaubsg).</i></p>
13	Betriebliche Altersversorgung (neu eingefügt)	<p>Nähere Angaben zum Versorgungsträger, wenn eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wird.</p> <p>Weitere Angaben zu einer etwaigen betrieblichen Altersversorgung gehören dann zur „Vergütung“ (vgl. Ziff. 7) und werden sinnvollerweise ausführlich in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geregelt.</p>	<p>Regelungsbeispiel:</p> <p><i>„Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von [...].“</i></p>
14	Kündigung (war bisher 9)	<p>Zusätzlich zu der Nennung der Kündigungsfristen ist nun auch das einzuhaltende Verfahren aus Sicht von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beschreiben und es ist eine Angabe der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu machen.</p>	<p><i>[Bedarf der individuellen Beratung bei Besonderheiten des Einzelfalls, etwa: vorgesehene Abweichungen von der gesetzlichen Regelung (bspw. nach § 622 Abs. 3, 4 BGB), oder auch bei Bestehen von Sonderkündigungsschutzvorschriften]</i></p> <p>Regelungsbeispiel:</p> <p><i>„Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren richtet sich, soweit nachfolgend nicht abweichend geregelt, nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.“</i></p> <p><i>In diesem Zusammenhang weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer</i></p>

			<p><i>insbesondere auf die Geltung der folgenden gesetzlichen Bestimmungen hin:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Während einer vereinbarten Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB). Eine Verlängerung der Kündigungsfrist aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen, die zugunsten einer Partei gilt, gilt auch zugunsten der anderen Vertragspartei als vereinbart.</i> • <i>Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).</i> • <i>Eine Kündigung kann außerordentlich fristlos erfolgen, wenn ein wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) besteht, nach dem es dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Eine außerordentliche fristlose Kündigung muss binnen zwei Wochen nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes ausgesprochen werden (§ 626 Abs. 2 BGB).</i> • <i>Die Kündigung kann ordentlich fristgerecht erfolgen. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber ist der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten, der dann entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate bestanden hat und der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt. In diesem Falle muss eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein, das heißt die Kündigung muss auf betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründen beruhen.</i>
15	Kollektive Regelungen (war bisher 10)	Neben den allg. Hinweisen auf etwaige Tarifverträge und Dienst-/Betriebsvereinbarungen nun auch Hinweis auf etwa geltende Regelungen bei kirchlichen Arbeitgebern.	Regelungsbeispiel: „Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und keine Regelungen

			<p><i>paritätisch besetzter Kommissionen auf Basis kirchlichen Rechts Anwendung.“</i></p> <p>oder</p> <p><i>„Auf das Arbeitsverhältnis finden die [...] Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes Anwendung“].</i></p>
--	--	--	--

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: August 2022

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.