

Nachweisgesetz – Checkliste

Stand: Juli 2022

Gemäß § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz müssen folgende Punkte des Arbeitsvertrags schriftlich niedergelegt und dem Arbeitnehmenden ausgehändigt werden:

1. Name und die Anschrift der Vertragsparteien
2. Beginn des Arbeitsverhältnisses
3. Enddatum des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Verträgen bzw. Dauer des Arbeitsverhältnisses, bei Zweckbefristungen „mit Erreichung des Zwecks“, ansonsten „unbefristet“
4. Arbeitsort (ggf. Hinweis, dass Änderungen für die Zukunft möglich sind) oder Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann oder seinen Arbeitsort frei wählen kann

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsort nach billigem Ermessen näher bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens wird auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht genommen.

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: Es besteht die Möglichkeit, die Arbeitsleistung an [bitte einfügen] Tagen in der Woche von zuhause aus zu erbringen.

5. Bezeichnung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
6. Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)
7. 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 (in der Regel bargeldlose Überweisung auf das Girokonto)
8. 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 dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit im Rahmen des Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens ist auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Beispiel bei fester Arbeitszeit: Die Arbeitszeit ist für Sie durch Weisung des Arbeitgebers derzeit so geregelt, dass eine feste Arbeitszeit von ... Uhr bis ... Uhr mit einer Mittagspause von ... Uhr bis ... Uhr gilt.

9. Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

- a) Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
- b) Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,

- c) Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist,
- d) 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

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.

Bei Bestehen eines Betriebsrats: Gemäß § 87 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BetrVG hat der Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen.

11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

12. 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. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist

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

Schriftformerfordernis: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§623 BGB).

Gesetzliche Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen nach §622 BGB:

Grundkündigungsfrist: Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmer) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Verlängerung für Arbeitgeberkündigung: für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in den Betrieben oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Frist bei Probezeit: Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Alternative bei Tarifvertrag: Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen des anwendbaren Tarifvertrags kündigen.

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund (626 BGB):

Von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund möglich, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder zur vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntniserlangung erfolgen.

Kündigungsschutzklage: 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).

Hat sich im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat konstituiert, muss dieser vor jeder Kündigung des Arbeitgebers gemäß § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ordnungsgemäß angehört werden. Widerspricht der Betriebsrat form- und fristgerecht der Kündigung, kann im Falle einer ordentlichen fristgerechten Kündigung während eines Kündigungsschutzklageverfahrens ein Prozessarbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

15. Allgemeiner Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bzw. Klarstellung, dass keine Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Anwendung finden.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Quelle: Industrie- und Handelskammer Regensburg