

[Bearbeitervermerk: Individualisierung des Musters ist in jedem Einzelfall notwendig. Nicht geltende Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen, z.B. Befristungen sind zu streichen.]

[Briefkopf des Arbeitgebers]

Nachweis wesentlicher Vertragsbedingungen gem. § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz

Sehr geehrte/r Herr / Frau _____,

unserer gesetzlichen Verpflichtung entsprechend stellen wir Ihnen mit diesem Informationsschreiben den erforderlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen Ihres Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) zur Verfügung.

Bitte beachten Sie, dass wir mit diesem Informationsschreiben nur die nach unserer Kenntnis geltenden wesentlichen Vertragsbedingungen i.S. des § 2 Abs. 1 NachwG wiedergeben und mit diesem Informationsschreiben **keine** Ansprüche, Rechte oder Pflichten begründen wollen. Dieses Informationsschreiben lässt die in Ihrem Arbeitsvertrag, etwaigen Änderungs- oder Zusatzvereinbarungen sowie Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelten Rechte und Pflichten, insbesondere das arbeitgeberseitige Direktionsrecht, unberührt. Dieses Informationsschreiben bedarf daher nicht Ihrer Zustimmung und kann jederzeit durch uns einseitig geändert, ergänzt oder korrigiert werden. Wir wären Ihnen dennoch dankbar, wenn Sie uns den **Erhalt** des Informationsschreibens durch Unterzeichnung und Rückgabe der beigefügten Kopie bestätigen würden.

Die nachfolgende Auflistung der wesentlichen Vertragsbedingungen orientiert sich, soweit anwendbar, an der in § 2 Abs. 1 NachwG enthaltenen Reihenfolge:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien

Arbeitgeber: *[Firma], [Anschrift]*

2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am *[Datum]*.

3. Befristung / Ende des Arbeitsverhältnisses oder vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (sofern vereinbart)

Bei kalendermäßiger Befristung: Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet am *[Datum]*.

Bei Höchstbefristung: Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zum Ende des Kalendermonats, in welchem Sie einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwerben, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, der dem vorhergeht, in welchem Sie erstmals gesetzliche Altersrente, unbefristete Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung oder eine vergleichbare Leistung beziehen.

4. Arbeitsort

Arbeitsort ist derzeit *[...]*. Etwaig erforderliche Dienstreisen können eine Tätigkeit an verschiedenen Orten erforderlich machen.

Alternative bei vereinbarter mobiler Arbeit: Im Rahmen des mobilen Arbeitens können Sie den Arbeitsort frei wählen, soweit betriebliche Regelungen und/oder Erfordernisse dem nicht entgegenstehen.

[Bearbeitervermerk: Individualisierung des Musters ist in jedem Einzelfall notwendig. Nicht geltende Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen, z.B. Befristungen sind zu streichen.]

[Briefkopf des Arbeitgebers]

5. Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit

Sie werden als *[z.B. HR-Manager Recruiting]* beschäftigt. Zu Ihren wesentlichen Tätigkeiten zählen derzeit: *[Betreuung des Recruiting-Prozess, Zusammenarbeit mit diversen Stakeholdern].*

6. Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

7. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagenprämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung

Vergütungsbestandteil	Höhe (brutto)	Fälligkeit
Monatliches Festgehalt	€ 4.000,00	Ende des Kalendermonats
Übertarifliche Zulage	€ 400,00	Ende des Kalendermonats
Zuschuss zur Entgeltumwandlung	€ 100,00	Ende des Kalendermonats
Essensgutscheine	€ 20,00	Anfang des Monats
Private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens	*Höhe des entgeltwerten Vorteils	Anfang des Monats
Variable Jahressonderzahlung	Max. € 4.000,00	31.03. des Folgejahres
[...]		

Sämtliche Geldleistungen werden bargeldlos auf das von Ihnen angegebene Bankkonto überwiesen. Sachleistungen werden als solche gewährt.

Bei Überstunden jeweilige Alternative wählen oder anpassen: Etwaige Überstunden werden nicht vergütet. / Für etwaige Überstunden wird bezahlter Freizeitausgleich gewährt.

8. Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem der Schicht Rhythmus und Voraussetzung für Schichtänderungen

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lage der Arbeitszeit im Rahmen seines Weisungsrechts gemäß § 106 GewO nach billigen Ermessen festzulegen. Von den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitszeitgesetz abweichende Ruhepausen und Ruhezeiten sind nicht vereinbart.

Vereinbarte Lage der Arbeitszeit / Pausen: Es ist eine Arbeitszeit von montags bis freitags von 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr vereinbart mit einer Mittagspause von 12:00 Uhr bis 13:00 Uhr.

Bei Betriebsvereinbarung: Die Regelungen zur Schichtarbeit entnehmen Sie bitte der Betriebsvereinbarung Drei-Schichtsystem vom 07.07.2022.

[Bearbeitervermerk: Individualisierung des Musters ist in jedem Einzelfall notwendig. Nicht geltende Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen, z.B. Befristungen sind zu streichen.]

[Briefkopf des Arbeitgebers]

9. Arbeit auf Abruf (sofern vereinbart)

Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall (Arbeit auf Abruf).

Die Arbeitszeit beträgt mindestens *[10 Stunden]* pro Kalenderwoche und mindestens *[4 Stunden]* pro Arbeitstag. Auf Aufforderung des Arbeitgebers ist die Arbeitsleistung *[werktags (Montag bis Samstag) im Zeitraum von 07:00 bis 22:00 Uhr]* zu erbringen. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Kalendertage im Voraus mitteilt.

Es werden mindestens *[10 Arbeitsstunden]* pro Kalenderwoche mit *[€ 15,00]* brutto je Arbeitsstunde vergütet.

10. Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

Sie sind verpflichtet, bei betrieblichem Bedarf Überstunden bis zu den Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung zu leisten. Überstunden sind solche Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Betriebliche Bedarfe im Sinne dieser Regelung liegen insbesondere vor bei Arbeitsmehrbedarfen zur Einhaltung von Fertigstellungsterminen, Fristen u.ä.,

11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Ihr jährlicher Urlaubsanspruch beträgt *[30]* Arbeitstage.

12. Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung (sofern vorhanden)

Sie haben die Möglichkeit an bis zu zwei Fortbildung mit einer Dauer von insgesamt nicht mehr als 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr auf Kosten des Arbeitgebers teilzunehmen.

Bei Betriebsvereinbarung: *Ihr Anspruch und die Regelungen zu vom Arbeitgeber bereitgestellte berufliche Fortbildungen sind in der Betriebsvereinbarung betriebliche Weiterbildung vom 05.05.2022 vereinbart.*

13. Betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger (sofern vorhanden)

Die betriebliche Altersversorgung wird durchgeführt über den Versorgungsträger *ABC-Lebensversicherungs-AG, [Adresse]*.

14. Vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltendes Verfahren bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Kündigungsfrist *[von zwei Monaten zum Monatsende]* gekündigt werden. *[Eine gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt gleichermaßen für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.]*

ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU

[Bearbeitervermerk: Individualisierung des Musters ist in jedem Einzelfall notwendig. Nicht geltende Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen, z.B. Befristungen sind zu streichen.]

[Briefkopf des Arbeitgebers]

Wenn Sie geltend machen, dass eine Kündigung des Arbeitgebers sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Übrigen verweisen wir auf §§ 4, 5 KSchG.

15. Allgemeiner Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis anwendbaren Kollektivregelungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, derzeit geschlossen mit der Gewerkschaft XXX, Anwendung

Bei etwaigen Rückfragen wenden Sie sich gerne an den *[Personalleiter / für Sie zuständigen Human Resources Business Partner]*.

Mit freundlichen Grüßen

[Arbeitgeber]

Empfangsbestätigung auf Kopie:

Ich habe heute das im Original unterzeichnete Informationsschreiben erhalten.

Datum, _____

[Name Arbeitnehmer]

Empfangsbestätigung zurück an:

Herr / Frau *[Name]*, *[Funktion]*
[E-Mailadresse]

[Anschrift]