

NIEDERSCHRIFT NACH DEM NACHWEISGESETZ

Sehr geehrte/r Frau/Herr «*Nachname*»,

bei den Darlegungen in dieser Niederschrift handelt es sich um reine Wissenserklärungen. 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 handelt sich lediglich um eine Dokumentation nach unserem aktuellen Kenntnisstand entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. 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 (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert wurde) den folgenden Nachweis:

1. Vertragsparteien:

... (*Namen und Anschriften*)

2. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

... (*Datum*)

3. Dauer des Arbeitsverhältnisses:

... (*bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses; **Anm.:** Ansonsten als „unbefristet“ bezeichnen*)

4. Arbeitsort:

... (*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*)

5. Tätigkeitsbeschreibung:

... (*kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit*)

6. Probezeit:

... (*sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit; **Anm.:** Ansonsten als „nicht vereinbart“ bezeichnen*)

7. Arbeitsentgelt:

... (Zusammensetzung und 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)

8. Arbeitszeit:

... (die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten)

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

...

10. Anordnung von Überstunden:

*... (sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen; **Anm.:** Ansonsten als „nicht vereinbart“ bezeichnen)*

11. Urlaub:

... (Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs)

12. Fortbildungen:

... (ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen)

13. Betriebliche Altersversorgung:

... (wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist; **Anm.:** Letzteres ist der Fall bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen)

14. Kündigung:

... (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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden;

Anm.: Die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage kann wie folgt nachgewiesen werden: „Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom «Name des Arbeitgebers» und Frau/Herrn «Name» einzuhaltende Verfahren, insbesondere die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen. Dies bedeutet u.a., dass - sofern Frau/Herr «Name» gegen eine Kündigung oder Änderungskündigung vorgehen möchte - eine Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung oder Änderungskündigung beim Arbeitsgericht erhoben werden muss (vgl. §§ 4 S. 1 und S. 2, 7 KSchG). Soweit die Kündigung oder Änderungskündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die 3-Wochenfrist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an Frau/Herrn «Name» ab (§ 4 S. 4 KSchG).“)

15. Hinweis auf Kollektivvereinbarungen:

... (ein in ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen)

«Ort», den

Bezeichnung Arbeitgeber

.....

Unterschrift/en

Ich bestätige die Niederschrift erhalten zu haben.

«Wohnort», den

.....

«Vorname» «Nachname»



Hinweis zum Nachweisgesetz (NachwG): Sofern mit den Vertragsspielern ein Arbeitsverhältnis begründet wird, sind den Vertragsspielern die geltenden Arbeitsbedingungen im Sinne des Nachweisgesetzes schriftlich nachzuweisen. Der Nachweis muss für einige Arbeitsbedingungen bereits spätestens am ersten Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses vorliegen, weshalb es sich aus Praktikabilitätsgründen anbietet, bis zu diesem Datum auch die übrigen mit längeren Fristen verbundenen Nachweispflichten gesamtheitlich zu erfüllen. Hierzu kann das als Anlage beigefügte Muster verwendet werden. Dieses wurde nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne Anspruch auf Vollständigkeit oder Rechtsverbindlichkeit erstellt. Eine eigene rechtliche Überprüfung durch den Verwender, insbesondere auch im Hinblick auf mögliche Rechtsentwicklungen und die konkreten Bedürfnisse und Ziele der Vertragsparteien, bleibt daher unentbehrlich. Der DFB übernimmt für das Muster keine Haftung. Die nachzuweisenden Arbeitsbedingungen für Praktikanten und für Arbeitnehmer mit länger als 4 Wochen aufeinanderfolgender Tätigkeit im Ausland sind in dem Muster nicht enthalten. Hier wären die Angaben im Sinne von § 1 Abs 1a und Abs. 2 NachwG zu beachten. Ob ein dem Nachweisgesetz unterliegendes Arbeitsverhältnis vorliegt oder begründet werden soll, muss vom Verwender des Mustervertrags eigenständig geprüft und bewertet werden. Wir weisen darauf hin, dass auch eine Änderung von wesentlichen Vertragsbedingungen im laufenden Arbeitsverhältnis schriftlich nachzuweisen ist. Dies bedarf jedoch einer Prüfung des jeweiligen Verwenders im Einzelfall, die durch dieses Muster nicht abgebildet werden kann.