

## Nachweisgesetz 2022 – Hinweise und Musterformulierungen<sup>1</sup> für den Arbeitsvertrag<sup>2</sup>

Nr. <sup>3</sup>	Stichwort	Kurze Erläuterung	Musterformulierung
1	<b>Vertragsparteien</b>	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
2	<b>Beginn</b>	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
3	<b>Befristungsdauer</b>	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) 2. 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: „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.“
4	<b>Arbeitsort</b>	Zusätzliche Angaben, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort frei wählen kann. Bedeutung insbesondere, wenn neben dem festen Arbeitsort auch mobil oder von zuhause aus gearbeitet werden darf.	<i>[Bedarf insbesondere in Bezug auf Regelungen über das mobile Arbeiten und/oder Homeoffice der individuellen Beratung]</i>  Regelungsbeispiel mobiles Arbeiten (kurz): „Der Arbeitnehmer ist ab dem [xx.xx.xxxx] 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.“
5	<b>Tätigkeitsbeschreibung</b>	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
6	<b>Probezeitdauer</b> (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>

<sup>1</sup> Aus Gründen der Einfachheit und besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf die geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Sämtliche Rollenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter sowie für Menschen, deren Geschlecht nicht eindeutig bestimmbar ist, ohne dass hiermit eine Wertung verbunden ist.

<sup>2</sup> Die Hinweise und Formulierungsvorschläge gelten nicht für Betriebe, in denen Tarifverträge und/oder Dienst- oder Betriebsvereinbarung Anwendung finden.

<sup>3</sup> Nummern gemäß § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz

7	<b>Vergütung</b> (war bisher 6)	Neben der Zusammensetzung und Höhe und Fälligkeit aller 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>Regelungsbeispiel Vergütung Überstunden:  <i>„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: [...].“</i></p> <p>Regelungsbeispiele weitere Entgeltbestandteile:  <i>„Der Arbeitnehmer hat für geleistete Nachtarbeit (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von [...] % pro Nachtarbeitsstunde.“</i>  <i>„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Zuschläge: [...].“</i>  <i>„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine tätigkeits-/personenbezogene Zulage für [...] in Höhe von EUR [...] brutto.“</i>  <i>„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.“</i></p> <p>Regelungsbeispiel Zahlung Vergütung:  <i>„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.“</i></p>
8	<b>Arbeitszeit</b> (war bisher 7)	Zu nennen ist nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch Ruhepausen, Ruhezeiten und Schichtarbeit/-system.	<p>Regelungsbeispiel Ruhepausen:  <i>„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 Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. 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.“</i></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	<b>Abrufarbeit</b> (neu eingefügt)	Die bisher bereits geltenden Anordnungen aus § 12 TzBfG wurden geändert und vier Kernanforderungen definiert, die bei einem der sog. Arbeit auf Abruf im Arbeitsvertrag beschrieben werden müssen.	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. 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. Dem Arbeitnehmer wird bis spätestens [...] Tage im Voraus die konkrete Lage der Arbeitszeit mitgeteilt.“</i>
10	<b>Überstunden</b> (neu eingefügt)	Während es unter Nr. 7 um die Vergütung von mögl. Überstunden geht, ist nun auch zu regeln, ob und unter welchen Voraussetzungen Überstunden angeordnet werden können.	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>
11	<b>Urlaub</b> (war bisher 8)	<i>[Keine Änderungen]</i>	<i>[Wird in aller Regel bereits jetzt Bestandteil der Arbeitsverträge sein]</i>
12	<b>Fortbildung</b> (neu eingefügt)	Regelung etwaiger Ansprüche auf Fortbildung.	Regelungsbeispiel: <i>„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers bis zu [...] Arbeitstagen pro Kalenderjahr fort- und weiterzubilden. Die für diese Fort-/Weiterbildungen anfallenden Kosten trägt, nach vorheriger Absprache, der Arbeitgeber.</i>  <i>Der Arbeitnehmer hat zum Zwecke der Fort-/Weiterbildung einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit von maximal [...] 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>  <i>Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortbildung nach dem (Nennung der ggf. vorhandenen landesgesetzlichen Regelung, z.B. Berliner BildungsurlaubsG).“</i>

13	<b>Betriebliche Altersversorgung</b> (neu eingefügt)	Nähere Angaben zum Versorgungsträger, wenn eine betriebl. Altersversorgung zugesagt wird.  Weitere Angaben zu einer etwaigen betriebl. Altersversorgung gehören dann zur „Vergütung“ (vgl. Ziff. 7) und werden sinnvollerweise ausführlich in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geregelt.	Regelungsbeispiel: <i>„Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von [bitte einfügen].“</i>
14	<b>Kündigung</b> (war bisher 9)	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.  Die wird sicher zu den neuen Regelungen gehören, die in den nächsten Jahren die Gerichte beschäftigen werden, weil unklar ist, wie ausführlich die Hinweise zu erfolgen haben.	<i>[Bedarf der individuellen Beratung bei Besonderheiten des Einzelfalles, etwa: vorgesehene Abweichungen von der gesetzlichen Regelung (bspw. nach § 622 Abs. 3, 4 BGB), oder auch bei Bestehen von Sonderkündigungsschutzvorschriften]</i>  Regelungsbeispiel: <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>  <i>In diesem Zusammenhang weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer insbesondere auf die Geltung der folgenden gesetzlichen Bestimmungen hin:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <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></li> <li>• <i>Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).</i></li> <li>• <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></li> <li>• <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></li> </ul>

			<p><i>Darüber hinaus kann bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung besonderer Kündigungsschutz bestehen, beispielsweise - nicht abschließend - aufgrund Schwerbehinderung, Schwangerschaft, Elternzeit, Stellung als Datenschutzbeauftragter.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>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.</i></li> <li>• <i>Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine außerordentliche fristlose oder eine ordentliche fristgerechte Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er 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), andernfalls ist die Kündigung unanfechtbar. Nur unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine vom Arbeitnehmer verspätet erhobene Klage durch das Arbeitsgericht zugelassen werden (§ 5 KSchG).“</i></li> </ul>
15	<b>Kollektive Regelungen</b> (war bisher 10)	Neben den allg. Hinweisen auf etwaige Tarifverträge und Dienst-/ Betriebsvereinbarungen nun auch Hinweis auf etwa geltende Regelungen bei kirchlichen Arbeitgebern.	<p>Regelungsbeispiel:  <i>„Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und keine Regelungen 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>