***Neues Nachweisgesetz ab 01. August 2022***

Ab dem 01. August 2022 gilt ein neues Nachweisgesetz.

**Neuverträge ab 01. August 2022:**
Bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01. August 2022 abgeschlossen werden, müssen Arbeitnehmer auf die nachfolgenden Punkte schriftlich hingewiesen werden, sofern sich die Angaben nicht bereits aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag oder anderen schriftlichen Vereinbarungen ergeben.

Dazu kann man das Muster auf Seite 2 nehmen. Punkte, die bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag stehen, können aus dem Muster gelöscht werden.

Das Nachweisgesetz gilt auch für **Aushilfen, auch Tagesaushilfen**.

Bei **tarifgebundenen Betrieben** müssen die Nachweise nicht so umfangreich sein, weil sich der Großteil direkt aus dem Tarifvertrag ergibt und ein Verweis auf den Tarifvertrag genügt.

**Altverträge:**
Bei Altverträgen, die vor dem 01. August 2022 abgeschlossen worden sind, gelten die Neuerungen des Nachweisgesetzes nur, wenn Mitarbeiter einen Nachweis einfordern. Altverträge müssen daher nicht angepasst werden. Handlungsbedarf besteht insofern dort auch nur, wenn die Mitarbeiter dies ausdrücklich verlangen.

Auf der nächsten Seite finden Sie ein Muster, dass Sie individuell anpassen können.

**Nachweis über die Arbeitsvertragsbedingungen
gemäß § 2 Nachweisgesetz (gültig ab 01. August 2022)**

1. Arbeitgeber: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Anschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Arbeitnehmer: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Anschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Vertragsbeginn: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Vertragsdauer

***zutreffendes ankreuzen***

 Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet.

 Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Bei Zweckbefristung Angabe des Zwecks: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Einsatzort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Der Mitarbeiter kann bei betrieblichem Bedarf vorübergehend oder auf Dauer auch an anderen Orten eingesetzt werden, soweit dies dem Mitarbeiter unter Abwägung der betrieblichen und persönlichen Belange zumutbar ist.

1. Tätigkeit\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Dem Mitarbeiter kann auch vorübergehend oder dauerhaft eine andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeit zugwiesen werden, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Macht der Arbeitgeber hiervon Gebrauch, so ist mindestens die bisherige Vergütung weiterzuzahlen.

1. Gehalt/Lohn: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (brutto)

Feiertagszuschlag:\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in %/ Stunde (grds. freiwillig; Pflicht bei Tarifbindung)

Sonntagszuschlag:\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in %/ Stunde (grds. freiwillig; z. T. Pflicht bei Tarifbindung)

Nachtzuschlag:\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in %/ Stunde (Pflicht bei Nachtarbeit)

Urlaubsgeld:\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in %/ Stunde (grds. freiwillig; Pflicht bei Tarifbindung)

ggf. weitere Zuschläge: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in %/ Stunde

1. Das Arbeitsentgelt ist fällig am: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Das Arbeitsentgelt wird gezahlt durch

 ***zutreffendes ankreuzen***

 Überweisung

 Barzahlung, die der Arbeitnehmer zu quittieren hat.

1. Arbeitszeit

Die wöchentliche\*/monatliche\* Arbeitszeit beträgt\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zu leisten.\*

1. Überstunden
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten. Der Ausgleich erfolgt nach Wahl des Arbeitgebers durch Bezahlung auf Basis des regulären Stundenentgelts oder durch Freizeitausgleich.\*
2. Schichtarbeit\*
Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Schichtarbeit und Wechselschicht *(Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtschicht).*zu leisten. Die individuelle Arbeitszeiteinteilung des Arbeitnehmers nimmt der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts vor.
* *Im Betrieb allgemein besteht derzeit ein Drei Schichtsystem (Früh-, Spät- und Nachtdienst)\*.*
* *Im Betrieb allgemein besteht derzeit ein Zwei Schichtsystem (Früh- und Spätdienst)\**
* *ggf. alternative Beschreibung:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\**

Der Arbeitgeber kann das Schichtsystem und den Schichtrhythmus jederzeit im Rahmen seines Direktionsrechts ändern. Die individuelle Schichteinteilung des Arbeitnehmers erfolgt auf Weisung des Arbeitgebers.

1. *Arbeit auf Abruf (nur erwähnen, wenn vereinbart, ansonsten streichen):\**

Es wurde Arbeit auf Abruf vereinbart. Der Arbeitnehmer hat die Arbeit nach Arbeitsanfall zu erbringen. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit beträgt\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Die Arbeitszeit kann je nach Bedarf um 25 % erhöht werden. Der Arbeitseinsatz wird mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt.

1. Pausen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die gesetzlichen Pausen, vgl. § 4 Arbeitszeitgesetz und für Jugendliche § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz. Die Einteilung der Pausenzeiten obliegt dem Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften.

*Alternativ: Der Arbeitgeber gewährt pro Arbeitstag Pausen im Umfang von \_\_\_\_\_\_\_\_ Minuten. Die Einteilung obliegt dem Arbeitgeber, ergänzend gelten die gesetzlichen Vorschriften, § 4 Arbeitszeitgesetz bzw. § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz.*

1. Ruhezeiten:
Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften und beträgt derzeit 11 Stunden; sie kann auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn eine Ruhezeit von 12 Stunden als Ausgleich in einem Monat gewährt wird (§ 5 Absatz 1 + Absatz 2 Arbeitszeitgesetz). Für Jugendliche gilt eine Ruhezeit von 12 Stunden (§ 8 Absatz 2 Jugendarbeitsschutzgesetz)
2. Der Jahresurlaub beträgt\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Arbeitstage.
3. Probezeit: *Ankreuzen, falls zutreffend*

 Es wurde eine Probezeit vereinbart. Die Dauer der Probezeit beträgt sechs\* Monate Die Kündigungsfrist in der Probezeit beträgt zwei Wochen.

1. Kündigung und Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann - egal ob befristet oder unbefristet - gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform, § 623 BGB. Gegen ausgesprochene Kündigungen kann innerhalb einer Frist von drei Wochen beim zuständigen Arbeitsgericht geklagt werden.

*Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 622 BGB)\*.*

 *oder*

*Die Kündigungsfrist beträgt\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.\**

1. Ergänzend gelten für das Arbeitsverhältnis folgende Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die im Personalbüro eingesehen werden können:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Tarifverträge sind auf das Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden.\*

[ODER: Die für den Betrieb geltenden Tarifverträge des Hotel- und Gaststättengewerbes, Tarifgebiet *(Bundesland:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)*, können im Personalbüro eingesehen werden.\*

1. Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer folgende Fortbildungen zur Verfügung:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Der Arbeitgeber sagt folgende betriebliche Altersvorsorge zu:\*

Name Versorgungsträger:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Anschrift Versorgungsträger:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort, den XX.XX.20XX

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Unterschrift Arbeitgeber)

 Der Arbeitnehmer bestätigt, dass ihm eine Ausfertigung dieses Arbeitsnachweises ausgehändigt wurde:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
(Unterschrift Arbeitnehmer)