

Vordruck

zur Erfassung von Verstößen gegen das Nachweisgesetz

Der Verstoß gegen das Nachweisgesetz betrifft

Frau _____ /
Herrn _____

—
Adresse

Tel.: _____ E-

Mail: _____

Der Arbeitgeber ist gemäß § 2 Absatz 1 Nachweisgesetz verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach den Nummern 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach den Nummern 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Die Verpflichtung entfällt, wenn der /dem Beschäftigten ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die vorstehend genannten Angaben enthält (es besteht allerdings keine Pflicht zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages, da auch mündliche Arbeitsverträge gültig sind).

Angaben über erfolgte schriftliche Nachweise (zutreffendes bitte ankreuzen):

Es liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag vor ja nein

Hinweis:

Ist das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 geschlossen worden, ist der / dem Beschäftigten ein schriftlicher Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nur auszuhändigen, wenn sie /er dies verlangt. Ist das Arbeitsverhältnis ab dem 1. August 2022 geschlossen worden, muss die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber von sich aus den Nachweis erstellen und aushändigen. Eine Aufforderung durch die /den Beschäftigte /n ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Das Arbeitsverhältnis wurde vor dem
1. August 2022 geschlossen ja nein

Bei vor dem 1. August 2022 geschlossenen Arbeitsverhältnissen:

Der Arbeitgeber wurde am zur Aushändigung eines schriftlichen Nachweises aufgefordert.

Zu folgenden Angaben wurde ein schriftlicher Nachweis nicht oder nicht fristgemäß ausgehändigt, obwohl diese Angabe nicht in einem schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten ist:

Nr.	Erforderliche Angabe	Angabe in schriftlichem Vertrag nicht enthalten	Angabe in Nachweis nicht oder nicht fristgemäß ausgehändigt
1	der Name und die Anschrift der Vertragsparteien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	der Arbeitsort oder, 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	die 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Als zusätzliche Angabe benötigt die für Arbeit zuständige Behörde, die für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen gegen das Nachweisgesetz zuständig ist:

- Name und Anschrift der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers
- Name der bei der Arbeitgeberin /dem Arbeitgeber verantwortlichen Personen (z.B. Person der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers selbst oder Geschäftsführung)
- Ablichtungen von Korrespondenzen (z.B. Aufforderungen an die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber, ggf. auch per E-Mail und ggf. erfolgte Antworten)

Da es sich bei der Verpflichtung zur Aushändigung eines schriftlichen Nachweises um eine auf die jeweiligen einzelnen Beschäftigten bezogene Arbeitgeberpflicht handelt, kann gegenüber Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern der Vorwurf einer Ordnungswidrigkeit nur erhoben werden, wenn mitgeteilt wird, welcher /welchem Beschäftigten gegenüber Arbeitgeberpflichten nach dem Nachweisgesetz nicht erfüllt wurden. Es ist daher erforderlich, der Arbeitgeberin /dem Arbeitgeber gegenüber den Namen der/des Beschäftigten, um den es geht, zu nennen. Dies erfolgt allerdings nur, wenn die/der Beschäftigte damit einverstanden ist.

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist mit der Offenbarung ihres bzw. seines Namens gegenüber der Arbeitgeberin /dem Arbeitgeber einverstanden

ja nein

Unterschrift der /des anzeigenden Beschäftigten

Ort, Datum, _____

Unterschrift: _____