

Niederschrift der Arbeitsbedingungen gem. §2 Nachweisgesetz

Name, Anschrift Arbeitgeber	Name, Anschrift Arbeitnehmer
Beginn des Anstellungsverhältnisses	
bei Befristung: Dauer des Arbeitsverhältnisses	vom: _____ bis: _____
Arbeits-/Einsatzort	
Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer vorübergehend oder auf Dauer an anderen Orten einzusetzen:	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Tätigkeitsbeschreibung/Aufgabenbereich	Ortsangabe:
Höhe Arbeitsentgelt (sofern nicht allg. geregelt)	EUR
Sonderzahlungen (z.B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld)	EUR
Zuschläge/Zulagen	EUR
Sonstiges Entgelt	EUR
Fälligkeit der Entgeltzahlung	
wöchentliche Arbeitszeit (sofern nicht allg. geregelt)	Std./Woche
* Stunden-Verteilung:	Mo. Di. Mi. Do. Fr. Sa. So.
Urlaubsdauer (sofern nicht allgemein geregelt)	_____ Tg./Jahr oder gesetzlich <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Kündigungsfristen (sofern nicht allg. geregelt)	_____ oder gesetzlich <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Weitere anwendbare Vorschriften/Regelungen <input type="checkbox"/> Tarifvertrag <input type="checkbox"/> Betriebsvereinbarung <input type="checkbox"/> Dienstvereinbarung	
Bei Mini-Jobbern gem. § 6 Abs. 1b SGB VI: Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er/sie einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen kann.	

Der Arbeitnehmer hat diese Niederschrift in doppelter Ausfertigung erhalten und ein unterschriebenes Original dem Arbeitgeber ausgehändigt. Mit dem Inhalt dieser Niederschrift erklärt er sich ausdrücklich einverstanden!

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

Hinweis:

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, der die o.g. Angaben enthält, ist jeder Arbeitgeber gem. Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das ist **spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses** zu erledigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert. Dasselbe gilt, wenn wesentliche Vertragsbedingungen später geändert werden. Als Arbeitnehmer gelten auch Praktikanten, i.S. §22 Abs. 1 MiLoG. Die Pflicht zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen soll Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Arbeitsverhältnis schaffen. Dabei kommt der Dokumentation hinsichtlich der Arbeitsbedingungen lediglich deklaratorische, keine konstitutive Wirkung zu! Eine Nichtbefolgung der Pflicht hat Auswirkungen auf die Beweissituation und kann zu erheblichen Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer führen. Mit dem NachwG wurde die europäische Nachweis-Richtlinie (RL 91/533/EWG) in nationales deutsches Recht umgesetzt.

* freiwillige Angabe - Festlegung gem. §12TzBfG in Verbindung mit den Aufzeichnungspflichten gem. Mindestlohngesetz jedoch notwendig!

Hinweis: vorstehender Text ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie macht es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

