

**Muster - Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes zum TV DN**

**Nachweis gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes**

Sehr geehrte/r Herr/Frau ,

seit dem 01.08.2022 verlangt der Gesetzgeber schon bei Arbeitsaufnahme neben dem Arbeitsvertrag die Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen. Daher möchten wir mit diesem Schreiben die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes (NachwG) schriftlich niederlegen. Den Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses rechtlich bindend bestimmen nur der mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsvertrag sowie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetze i.V.m. dem Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen vom 19.09.2014 (TV DN) in der jeweils geltenden Fassung und die für die Einrichtung, in der sich ihr Arbeitsplatz befindet, geltenden Dienstvereinbarungen und Ordnungen; eine Kopie dieses Arbeitsvertrags haben wir diesem Schreiben als Anlage beigefügt.

Bei den Darlegungen in diesem Nachweisschreiben handelt es sich um allein Ihrer Information dienende Wissenserklärungen und Darstellungen; wir haben ausdrücklich nicht den Willen, uns durch Erteilung dieser Information rechtlich zu binden. Rechtlich bindend sind allein die durch Gesetz, Tarifvertrag, Dienstvereinbarung oder Ihren Arbeitsvertrages geltenden Regelungen.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, die in diesem Nachweis enthaltenen, nicht rechtlich bindenden Informationen jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

Zu den gesetzlich vorgesehenen wesentlichen Arbeitsbedingungen erteilen wir Ihnen in der Reihenfolge der in § 2 Abs. 1 NachwG geregelten Punkte den folgenden Nachweis:

1. **„… der Name und die Anschrift der Vertragsparteien“**

vgl. Arbeitsvertrag

1. **„… der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses“**

vgl. Arbeitsvertrag

1. **„… bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses“**

vgl. Arbeitsvertrag – Ist ein Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag nicht geregelt, ist eine Befristung – mit Ausnahme der Befristung auf die Regelaltersgrenze – nicht vereinbart.

1. **„… 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“**

Ihr Arbeitsort ist derzeit auf Grundlage einer Weisung des Arbeitgebers [*bitte einfügen*]. Dieser kann für die Zukunft geändert werden. Nach den Regelungen Ihres Arbeitsvertrags i.V.m. § 106 GewO und § 6 Absatz 1 TV DN haben wir das Recht, den Arbeitsort nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Bei der Ausübung dieses Ermessens haben wir auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Im Ergebnis können Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden.

1. **„… eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“**

vgl. Arbeitsvertrag

1. **„sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit“**

Die Probezeit besteht gemäß § 4 Absatz 2 TV DN während der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht für ein Drittel der bei Einstellung als Beschäftigungszeit vertraglich vorgesehenen Kalenderwochen Probezeit, höchstens jedoch sechs Monate.

1. **„.. 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“**

* **Grundgehalt**:

vgl. Arbeitsvertrag sowie § 22 und 23 TV DN

* **Vergütung von Überstunden:**

vgl. § 17 Abs. 7 TV DN

* **Zuschläge:**

Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen ergeben sich aus § 17 Absatz 5 TV DN

* **Sonderzahlung:**

Ein Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung ergibt sich unter den dort geregelten Voraussetzungen in der dort geregelten Höhe aus § 24 TV DN

Alle Entgeltbestandteile werden bargeldlos auf das uns angegebene Konto überwiesen.

1. **„… die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen“**

Die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit ergibt sich aus Ihrem Arbeitsvertrag. Die Lage der Arbeitszeit und der Pausen ergibt sich aus § 13 TV DN und der betriebsüblichen Arbeitszeit oder dem für Sie geltenden Dienstplan i.V.m. den Arbeitszeitregelungen im TV DN. (*ggbflls: In der Einrichtung ist auf Anordnung in Schichtarbeit i.S.v. § 8 Abs. 9 TV DN zu arbeiten, und zwar nach Dienstplan in jeweils allen Schichten an x Tagen in der Woche, auch sonn- und feiertags, in bis zu x Schichten bis zu xx Stunden täglich.)*

Nähere Bestimmungen zu Ruhepausen und Ruhezeit treffen § 14 und § 15 TV DN.

1. **„… bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:**
2. **die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,**
3. **die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,**
4. **der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und**
5. **die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat“**

Mit Ihnen ist keine Abrufarbeit gemäß § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vereinbart.

1. **„… sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen“**

Gemäß Arbeitsvertrag i.V.m.§ 16, 17 Abs. 5 TV DN sind sie verpflichtet auf Anordnung Überstunden zu leisten. Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit. Der Arbeitgeber hat bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu wahren. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 10 TV DN.

1. **„… die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs“**

Ihnen steht mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie gemäß § 32 Absatz 9 TV DN ein darüberhinausgehender Anspruch auf insgesamt 30 Urlaubstage zu. Gegebenenfalls besteht der gesetzliche Anspruch auf zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbehinderte gemäß § 208 Absatz 1 SGB IX. Im Falle von Nachtarbeit kann unter den in § 32 Absatz 10 TV DN geregelten Voraussetzungen Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage bestehen.

1. **„… ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung“**

Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht nicht.

1. **„… wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers“**

Sie sind gemäß § 29 TV DN während des Beschäftigungsverhältnisses zum Zweck der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung versichert bei

(Name und Adresse i.d.R. KZVK Hannover; EZVK oder VBL)

1. **„… 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“**

* Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 34 Absatz 1, § 623 BGB).
* Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der in § 34 Absatz 2 TV DN geregelten Kündigungsfristen kündigen; während der vereinbarten Probezeit (siehe oben Ziff. 6) beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). Für Schwerbehinderte gilt die gesetzliche Mindestkündigungsfrist von vier Wochen (§ 169 SGB IX)
* Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen 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). Zuständiges Gericht ist u.a. gem. § 48 Abs. 1a ArbGG das Arbeitsgericht des Arbeitsorts.

1. **„… 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“**

Auf Ihr Arbeitsverhältnis finden der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen vom 19.09.2014 (TV DN) in der jeweils geltenden Fassung und die für die Einrichtung, in der sich ihr Arbeitsplatz befindet, geltenden Dienstvereinbarungen und Ordnungen Anwendung.

Mit freundlichen Grüßen

Ort,

[Unterschrift Arbeitgeber]

Auf Kopie:

Ich habe heute eine im Original unterzeichnete Abschrift dieses Nachweises erhalten.

Ort,

[Unterschrift Arbeitnehmer/in]

**- Achtung: Jeder Nachweis muss im zu übergebenden Original vom Arbeitgeber oder seinem hierzu Bevollmächtigten eigenhändig unterschrieben werden -**