

Mustertexte

Informationen nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG)

Stand 06. Juli 2022

Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Die nachfolgenden Formulierungshilfen können verwendet werden, um den Arbeitnehmern die nach § 2 Abs. 1 NachwG in der voraussichtlich ab 01. August 2022 geltenden Fassung erforderlichen Informationen zu erteilen.

Die Informationen müssen jeweils *spätestens* zum genannten Zeitpunkt in schriftlicher Form mit Originalunterschrift erfolgen. Die Erteilung der Informationen in elektronischer Form ist nicht möglich, auch nicht mit qualifizierter elektronischer Signatur. Bereits im Arbeitsvertrag enthaltene Informationen müssen nicht erneut erteilt werden, wenn der Arbeitsvertrag in schriftlicher Form vorliegt (in diesem Fall dürfte eine qualifizierte elektronische Signatur wohl ausreichend sein).

Hinweis

Zur Erfüllung einzelner Informationspflichten kann der Arbeitgeber auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (bzw. auch Dienstvereinbarungen) verweisen, in denen diese geregelt sind. Nach den Ausführungen der Gesetzesbegründung muss es sich um die *einschlägigen* Regelungen handeln, was dem bisherigen Gesetzeswortlaut entspricht. Daher ist wohl davon auszugehen, dass entsprechend der bisherigen Rechtsprechung der jeweilige Tarifvertrag oder die jeweilige Betriebsvereinbarung eindeutig bezeichnet werden muss. Ein allgemeiner Hinweis auf die „anwendbaren Tarifverträge“ oder die „anwendbaren Betriebsvereinbarungen“ dürfte vermutlich nicht ausreichen, auch wenn das noch nicht gerichtlich geklärt ist. Eine Nennung der konkreten Paragraphen oder Normen ist aber bei § 2 Abs. 1 NachwG nicht erforderlich.

Vorspann – falls Informationen getrennt vom Arbeitsvertrag erteilt werden

Musterformulierung:

Diese Niederschrift dient der Erfüllung und Vervollständigung unserer Nachweispflichten nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) und begründet keine zusätzlichen Ansprüche. Sie beinhaltet nur die nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Informationen für den Arbeitnehmer und ist rein deklaratorisch. Ansprüche können sich nur aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag sowie den für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Gesetzen (optional: in Verbindung mit den für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen gegebenenfalls: und anwendbaren Tarifverträgen) ergeben. Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Nachweis jederzeit zu ändern, zu ergänzen oder zu korrigieren.

§ 2 Abs. 1 Nr. 1 NachwG

Gesetzeswortlaut: *der Name und die Anschrift der Vertragsparteien*

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

§ 2 Abs. 1 Nr. 2 NachwG

Gesetzeswortlaut: *der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses*

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierung:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG

Gesetzeswortlaut: *bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses*

Zeitpunkt: nach sieben Tagen **Hinweis:** Die Befristung an sich muss aber, um wirksam zu sein, bereits vor Arbeitsbeginn in Schriftform vereinbart werden.

Musterformulierungen:

- **Zeitbefristung:** *Das Arbeitsverhältnis beginnt am und endet am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.*

- **Zweckbefristung:** Das Arbeitsverhältnis beginnt am Der Arbeitnehmer wird befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau / Herrn eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Rückkehr von Frau / Herrn aus der Elternzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- **Zeit- und Zweckbefristung:** Das Arbeitsverhältnis beginnt am Der Arbeitnehmer wird befristet für die Dauer der Elternzeit von Frau / Herrn eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Rückkehr von Frau / Herrn aus der Elternzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall spätestens am, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 2 Abs. 1 Nr. 4 NachwG

Gesetzeswortlaut: 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

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierungen:

- **Option 1:** Arbeitsort ist derzeit Die Tätigkeit umfasst gelegentliche / regelmäßige / häufige Dienstreisen, auch ins Ausland/in der EU / weltweit. * (optional bei tageweiser Mobiler Arbeit / tageweisem Homeoffice: Im Rahmen der betrieblichen Bestimmungen besteht derzeit die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an einzelnen Tagen von einem freigesählten Arbeitsort / aus dem Homeoffice erbringt*)

Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, den Arbeitnehmer auch an einen anderen Standort des Unternehmens (Bei Bedarf einfügen: Aufzählung der derzeitigen bzw. der einzelnen in Betracht kommenden Standorte) zu versetzen.

- **Option 2:** Der Arbeitnehmer wird derzeit an verschiedenen Orten (optional einfügen: im Raum / Gebiet / Land *) beschäftigt.
- **Option 3:** Der Arbeitnehmer kann derzeit seinen Arbeitsort frei wählen.

* Unzutreffendes bitte streichen

§ 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG

Gesetzeswortlaut: *eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit*

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierungen:

- **Option 1:** *Der Arbeitnehmer wird als mit insbesondere folgenden Arbeitsaufgaben eingestellt:*
 -
 -
 -
- **Option 2:** *Der Arbeitnehmer wird als eingestellt. Seine Arbeitsaufgaben ergeben sich aus der jeweils gültigen Stellen-/Aufgabenbeschreibung. Die aktuell gültige Stellen-/Aufgabenbeschreibung ist diesem Arbeitsvertrag als Anlage 1 beigelegt.*
- **Zusätzliche Versetzungsklausel (immer empfehlenswert):** *Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Aufgabengebiet des Arbeitnehmers um andere zumutbare und gleichwertige Tätigkeiten zu ergänzen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, ohne dass es hierfür einer Änderungskündigung bedarf. Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einem anderen gleichwertigen und im Interesse des Unternehmens liegenden Aufgabengebiet zu betrauen. Diese Versetzung darf nicht zur einseitigen Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit führen.*

§ 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG

Gesetzeswortlaut: *sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit* **Hinweis:** Das betrifft nur die vertraglich vereinbarte Probezeit mit verkürzter Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB. Die 6-monatige Wartezeit für die Anwendbarkeit von § 1 Abs. 1 KSchG ist davon nicht betroffen.

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierung:

Die ersten ... Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen kündbar.

Hinweis: Die vereinbarte Probezeit darf maximal sechs Monate betragen. Bei befristeten Arbeitsverträgen muss sie in einem angemessenen Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG

Gesetzeswortlaut: *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*

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierungen:

- **Grundentgelt ohne Tarifbindung:** *Das monatliche Grundentgelt beträgt brutto Euro und ist jeweils am letzten Werktag eines Monats fällig.*
- **Zulagen etc. (ohne Tarifbindung oder übertariflich):** *Zusätzlich zum Grundentgelt erhält der Arbeitnehmer folgende Leistungen:*
 - *Brutto Euro ... monatlich als ..., jeweils fällig am letzten Werktag eines Monats;*
 - *Brutto Euro ... je Quartal als ..., jeweils fällig am letzten Werktag eines Quartals;*
 - *etc.*
- **Art der Auszahlung:** *Die Auszahlung aller Leistungen erfolgt bargeldlos per Überweisung.*
- **Bei Geltung der Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie:**
 - *Die Vergütung der dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeitsaufgabe bestimmt sich anhand der tariflichen Eingruppierung gem. Entgelttrahmentarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie. Aufgrund der dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeitsaufgaben erfolgt die Eingruppierung derzeit in die tarifliche Entgeltgruppe Danach beträgt das tarifliche Monatsgrundentgelt gemäß dem Entgelttarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie bezogen auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden derzeit brutto Euro*

Das Monatsgrundentgelt ist jeweils am Schluss eines Kalendermonats fällig.

- Zusätzlich zum Grundentgelt wird dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Entgelttrahmentarifvertrags für die bayerische Metall- und Elektroindustrie derzeit ein leistungsabhängiges Entgelt bezahlt. Die Fälligkeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.

Ergänzend bei Zeitentgelt (Methode Leistungsbeurteilung):

Die zukünftig zu gewährende Leistungszulage wird bei Anwendung des Entgeltgrundsatzes Zeitentgelt auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgesetzt.

- Der Arbeitnehmer hat gemäß den jeweils einschlägigen und gültigen tariflichen Regelungen bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen derzeit Anspruch auf die Zahlung von Zuschlägen, eines anteiligen 13. Monatseinkommens, des Tariflichen Zusatzgeldes, des Zusatzbetrages, des Transformationsgeldes sowie tariflich erhöhtem Urlaubsentgelt und altersvorsorgewirksamen Leistungen. Konkret ergibt sich das derzeit aus folgenden Tarifverträgen (jeweils mit Geltungsbereich für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie):
 - Manteltarifvertrag
 - Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatsentgelts
 - Tarifvertrag tarifliches Zusatzgeld
 - Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistung

Die Fälligkeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen.

- Die Auszahlung erfolgt jeweils bargeldlos durch Überweisung.

§ 2 Abs. 1 Nr. 8 NachwG

Gesetzeswortlaut: *die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen*

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierungen:

- **Arbeitszeitvolumen:** Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt derzeit ohne Pausen..... Stunden.
- **Pausen- und Ruhezeiten (ohne Betriebsvereinbarung) – Verweis auf Direktions- und Weisungsrecht:** Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen

und Ruhezeiten unterliegen dem Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers.

- **Pausen- und Ruhezeiten (ohne Betriebsvereinbarung) – bei konkreter Vereinbarung:**

Die Arbeitszeit ist derzeit wie folgt verteilt:

- Montag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Dienstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Mittwoch .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Donnerstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- Freitag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
- etc.

- **Pausen- und Ruhezeiten (mit Betriebsvereinbarung):** Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen und Ruhezeiten richten sich derzeit nach der Betriebsvereinbarung ... für den Betrieb

- **Schichtarbeit (ohne Betriebsvereinbarung) – Verweis auf Direktions- und Weisungsrecht:** Es ist beabsichtigt, den Arbeitnehmer in Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts in Schichtarbeit einzusetzen.

- **Schichtarbeit (ohne Betriebsvereinbarung) – bei konkreter Vereinbarung:** Der Arbeitnehmer ist derzeit in Schichtarbeit tätig. Es gilt derzeit folgendes Schichtsystem:

... (z. B. Drei-Schicht-System)

Derzeit gilt für den Arbeitnehmer folgender Schichtrhythmus:

... (z. B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht)

Schichtänderungen können derzeit unter folgenden Voraussetzungen erfolgen:

...

- **Schichtarbeit (mit Betriebsvereinbarung):** Der Arbeitnehmer ist derzeit in Schichtarbeit tätig. Das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen richten sich derzeit nach der Betriebsvereinbarung ... für den Betrieb

- **Bestätigung des Direktions- und Weisungsrechts (empfehlenswert):** Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, bei betrieblichem Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang Schicht- und Nachtarbeit sowie Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu leisten,

sowie auch an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten.

§ 2 Abs. 1 Nr. 9 NachwG

Gesetzeswortlaut: *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*

Zeitpunkt: Arbeitsbeginn

Musterformulierungen:

- **Arbeitsleistung entsprechend Anfall:** *Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen (Arbeit auf Abruf).*
- **Mindestens zu vergütende Arbeitszeit:** *Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens ... Stunden. An Tagen, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung herangezogen wird, beträgt die tägliche Arbeitszeit mindestens ... Stunden. Hinweis:* Die Festlegung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit ist nach § 12 Abs. 1 TzBfG geboten.
- **Zeitrahmen:** *Für den Abruf der Arbeitsleistung ist folgender Zeitrahmen festgelegt:*
 - Montag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Dienstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Mittwoch .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Donnerstag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - Freitag .. Uhr bis .. Uhr und .. Uhr bis .. Uhr
 - etc.

Alternativ (risikobehaftet): *Der Abruf der Arbeitsleistung kann Montag bis Sonntag von 0–24 Uhr erfolgen.*

- **Ankündigungsfrist:** *Der Abruf der Arbeitsleistung wird jeweils mindestens 4 Tage im Voraus angekündigt. Hinweis:* 4 Tage ist die gesetzliche Mindestfrist nach § 12 Abs. 3 TzBfG.

§ 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG

Gesetzeswortlaut: *sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen*

Zeitpunkt: nach sieben Tagen

Musterformulierungen:

- **Überstundenanordnung:** *Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Überstunden zu leisten.*
- **Überstundenabgeltung:** *Maximal Überstunden im Kalendermonat sind mit dem Grundentgelt abgegolten. Etwaige darüber hinaus erbrachte Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit ausgeglichen oder entsprechend dem Grundentgelt vergütet.*
- **Überstundenvergütung / -ausgleich:** *Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit ausgeglichen oder entsprechend dem Grundentgelt vergütet.*
- **Bei Geltung der Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie:**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu leisten. Die Überstundenvergütung richtet sich nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen. Maßgeblich sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

§ 2 Abs. 1 Nr. 11 NachwG

Gesetzeswortlaut: *die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs*

Zeitpunkt: nach einem Monat

Musterformulierungen:

Gesetzlicher Urlaub: *Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz und bei Vorliegen der Voraussetzungen gegebenenfalls auch nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch.*

Zusätzlicher Vertraglicher Urlaub: *Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub erhält der Arbeitnehmer vertraglichen Mehrurlaub von ... Tagen pro Kalenderjahr. Hinweis:* Zum Verhältnis von

gesetzlichem Urlaub und vertraglichem Urlaub empfehlen sich entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag, die aber nicht den Informationspflichten nach dem Nachweisgesetz unterliegen.

Tariflicher Urlaub (Metall- und Elektroindustrie Bayern): *Der Arbeitnehmer hat gemäß den tariflichen Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie Anspruch auf einen bezahlten kalenderjährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen bei fünf Arbeitstagen pro Woche.*

§ 2 Abs. 1 Nr. 12 NachwG

Gesetzeswortlaut: *ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung*

Zeitpunkt: nach einem Monat

Musterformulierung:

Der Arbeitnehmer hat verbindlichen Anspruch auf folgende Fortbildungen:

- ... (z. B. nach Wahl in den Betriebsrat: *Fortbildungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz*)
- etc.

§ 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG

Gesetzeswortlaut: *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*

Zeitpunkt: nach einem Monat

§ 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG

Gesetzeswortlaut: *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*

Zeitpunkt: Nach einem Monat

Musterformulierungen:

- **Schriftform:** Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- **Kündigungsfristen (ohne Tarif):**
 - **Option 1:** Es gelten die Kündigungsfristen gem. § 622 BGB. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist nach § 622 BGB hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.
 - **Option 2:** Nach Ablauf der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gem. § 622 BGB. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist nach § 622 BGB hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.
 - **Option 3:** Nach Ablauf der Probezeit gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von Monaten / Wochen zum Monatsende / Quartalsende / Halbjahresschluss / Jahresschluss (**Unzutreffendes streichen**). Sobald die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist kürzer ist als die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB, gilt die längere gesetzliche Kündigungsfrist. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.
 - **Option 4:** Es gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von Monaten / Wochen zum Monatsende / Quartalsende / Halbjahresschluss / Jahresschluss (**Unzutreffendes streichen**). Sobald die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist kürzer ist als die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 BGB, gilt die längere gesetzliche Kündigungsfrist. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist hat auch der Arbeitnehmer bei Kündigungen gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten.

Hinweis: Zur Information über die Probezeit siehe oben § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG

- **Tarifliche Kündigungsfrist (Metall- und Elektroindustrie Bayern):** Es gelten die Kündigungsfristen gem. Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.
- **Klagefrist:** Derzeit gilt nach § 4 Kündigungsschutzgesetz folgendes: Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen



nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

§ 2 Abs. 2 Nr. 15 NachwG

Gesetzeswortlaut: *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.*

Zeitpunkt: nach einem Monat

Musterformulierungen:

Betriebsvereinbarungen: *Im Übrigen gelten die für den Betrieb jeweils einschlägigen Betriebsvereinbarungen, Betriebsordnungen, Arbeitsanordnungen, Dienstanweisungen etc. in ihrer jeweils gültigen Fassung. Sie können in der Personalabteilung zu den üblichen Dienststunden und im Intranet unter eingesehen werden.*

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge (Metall- und Elektroindustrie Bayern): *Auf das Arbeitsverhältnis finden derzeit die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband vbm e. V. und der Gewerkschaft IG Metall, in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Ein späterer Wegfall oder Wechsel der Tarifierung kann sich aus den Bestimmungen des Arbeitsvertrages oder den gesetzlichen Bestimmungen ergeben.*

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237
julius.jacoby@vbw-bayern.de
www.vbw-bayern.de