

## Arbeitsrecht-INFORMATION Nr. 5 / 2022

Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht  
Blumenstraße 1-7,  
76133 Karlsruhe  
Datum: 27.07.2022

Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden e. V.  
Justitiariat  
Vorholzstraße 3  
76137 Karlsruhe

### **Betreff: Änderung des Nachweisgesetzes zum 1. August 2022**

#### **1. Rechtliche Grundlage**

Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 einen Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT Drucksache 20/1636) zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts („Arbeitsbedingungenrichtlinie“) gebilligt, der bereits sehr kurzfristig am 1. August 2022 in Kraft tritt. Darin wurden **wesentliche Änderungen im „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ (Nachweisgesetz – NachwG) beschlossen.**

Ab diesem Datum müssen Arbeitgebende weiterhin schriftlich über deutlich mehr Bedingungen des Arbeitsverhältnisses informieren als bisher. Allerdings können sie das künftig auch durch die Benennung kirchenspezifischer Regelungen, da das Gesetz den Verweis auf Regelungen der Religionsgemeinschaften als Nachweis nunmehr ausdrücklich erlaubt. Ein Verstoß ist künftig eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

#### **2. Niederschrift zum Nachweisgesetz**

Die Neuregelungen betreffen unmittelbar nur Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen.

Wesentliche Vertragsbedingungen sind schriftlich niederzulegen. Diese Dokumentation kann im Arbeitsvertrag oder durch eine separate Niederschrift erfolgen.

In der Kürze der Zeit ist eine Anpassung bzw. Änderung der Arbeitsvertragsmuster, die auf der Homepage ([www.ekiba.de](http://www.ekiba.de)) eingestellt sind, nicht möglich. Wir empfehlen daher zunächst die Verwendung einer Niederschrift nach Muster der Anlage 1, deren Erhalt Sie sich von Ihren Mitarbeitenden bestätigen lassen sollten. Gerne können Sie auch unter Verwendung der unten angefügten Textbausteine Ihre Verträge entsprechend ändern und ergänzen.

Der Anwendungsbereich des NachwG wurde insofern erweitert, als künftig auch Arbeitnehmende erfasst sind, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Eine Ausnahmeregelung für kurzzeitige Arbeitsverhältnisse gibt es also nicht mehr.

### **3. Nachweispflichten**

Die verpflichtend nachzuweisenden Vertragsbedingungen ergeben sich aus Katalog des § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG.

#### **3.1. Name und die Anschrift der Vertragsparteien (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG)**

#### **3.2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 NachwG)**

Damit ist nicht der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, sondern der Beginn der Vertragslaufzeit gemeint.

#### **3.3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NachwG)**

Dies kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung beziehungsweise eines konkreten Enddatums oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt – durch Angabe des Zwecks erfolgen.

Da die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf (§ 14 Abs. 4 TzBfG), muss das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses schon aus diesem Grund im schriftlichen Arbeitsvertrag stehen und der befristete Arbeitsvertrag muss vor Arbeitsantritt abgeschlossen und unterschrieben werden. Damit ist der Nachweispflicht genüge getan.

#### **3.4. 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 (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG)**

Ergänzt wurde, dass Arbeitgebende Arbeitnehmende, falls diese (im Ausnahmefall) ihren Arbeitsort frei wählen können, auch hierüber zu informieren haben.

#### **3.5. Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG)**

Die Charakterisierung oder Beschreibung sollte möglichst kurz gehalten werden. Zu beachten ist dabei, dass die Beschreibung sowohl der geschuldeten Tätigkeit als auch der übertragenen Aufgabe oder Funktion Konsequenzen für die tarifliche Eingruppierung haben kann. Außerdem wird je enger und je spezifischer die Tätigkeitsbeschreibung erfolgt, das Direktionsrecht eingeschränkt.

#### **3.6. Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG)**

Dieser Punkt wurde komplett neu in den Katalog des NachwG aufgenommen. Es genügt hier jedoch ein 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 Arbeitgebender festlegen (AR-M/AVR), vgl. § 2 Abs. 4 NachwG. Voraussetzung hierfür ist, dass das kirchliche Recht entsprechende Regelung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen enthält.

Erforderlich ist neben der Angabe der wesentlichen Vertragsbedingung die genaue Bezeichnung der einschlägigen Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag, Dienstvereinbarung, AVR) und ggf. die Klarstellung ihrer dynamischen Anwendbarkeit. Hinsichtlich des genauen Inhalts kann auf den einschlägigen Kollektivvertrag verwiesen werden. Es ist kein Verweis auf konkrete Paragraphen notwendig.

*„Die Dauer der Probezeit richtet sich nach der AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.“*

### **3.7. 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 (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG)**

Die Regelung soll klarstellen, dass die nachweispflichtigen Bestandteile des Arbeitsentgelts – einschließlich der gegebenenfalls anzugebenden Vergütung von Überstunden – getrennt auszuweisen sind und die Art der Auszahlung (beispielsweise Barauszahlung / Überweisung) anzugeben ist.

In der Niederschrift kann dieser Punkt ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen bzw. Dienstvereinbarungen, vgl. § 2 Abs. 4 NachwG.

*„Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richtet sich nach der AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.“*

### **3.8. Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG)**

Die Bestimmung regelt die Verpflichtung der Arbeitgebenden, im Rahmen der Unterrichtung über die vereinbarte Arbeitszeit nun auch neu über vereinbarte Ruhepausen und vereinbarte tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit zudem über das Schichtsystem (zum Beispiel Drei-Schicht-System), den Schichtrhythmus (zum Beispiel wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und gegebenenfalls allgemein die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren. Es handelt sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Nur die Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit- bzw. Schichteinteilung müssen aufgrund der gesetzlichen Neuregelung schriftlich im Nachweis festgehalten werden. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (zum Beispiel aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist insoweit nicht erforderlich.

Auch hier kann auf die anwendbaren Arbeitsrechtsregelungen Bezug genommen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass diese(r) die entsprechende Regelung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen enthält.

Da dies i.d.R. nicht vollumfänglich für die einzelne Einrichtung in den anzuwendenden AVR oder kirchengemäßen Tarifverträgen geregelt ist, reicht dann ein Hinweis hierauf nicht aus. Falls es diesbezüglich eine (oder mehrere) umfassende Dienstvereinbarung(en) gibt, reicht ein Verweis auf diese im Arbeitsvertrag oder in einer zusätzlichen Niederschrift.

Gibt es auch keine Dienstvereinbarung(en), muss bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen dargestellt werden (s.o.). Hier genügen allgemeine Darstellungen. Wie umfangreich diese Darstellungen sein müssen, ist allerdings noch unklar.

### **3.9. 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,**

#### **(§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 NachwG)**

Dieser Punkt wurde komplett neu in den Katalog des NachwG aufgenommen.

Bei Arbeit auf Abruf sollten die Voraussetzungen des § 12 TzBfG ohnehin schriftlich vereinbart werden, mit dieser schriftlichen Vereinbarung ist dann auch der Nachweispflicht hinsichtlich des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 NachwG genüge getan.

### **3.10. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG)**

Die Nachweispflicht zur Anordnungsbefugnis von Überstunden und deren Voraussetzungen ist klarstellend aufgenommen worden. Die Pflicht zum Nachweis der Vergütung von Überstunden ergibt sich bereits aus § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG.

In der Niederschrift kann dieser Punkt ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen bzw. Dienstvereinbarungen, vgl. § 2 Abs. 4 NachwG.

*„Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen richtet sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AVR-Baden in ihrer jeweils geltenden Fassung.“*

### **3.11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 11 NachwG)**

Die Regelung verlangt nur die Angabe der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, nicht jedoch die Angabe weiterer Modalitäten der Urlaubsgewährung oder die Angabe von Sonderurlauben.

Auch dieser Punkt kann durch einen Hinweis auf die einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen bzw. Dienstvereinbarungen ersetzt werden, vgl. § 2 Abs. 4 NachwG.

*„Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AVR-Baden in ihrer jeweils geltenden Fassung.“*

### **3.12. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgebenden bereitgestellte Fortbildung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 NachwG)**

Dieser Punkt wurde komplett neu in den Katalog des NachwG aufgenommen. Die Regelung verpflichtet Arbeitgebende, über den Umfang des Anspruchs auf arbeitgeberseits bereitgestellte Fortbildungen zu informieren, sofern ein solcher besteht. Ein Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus Gesetz ergeben.

In der Niederschrift kann dieser Punkt ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen bzw. Dienstvereinbarungen, vgl. § 2 Abs. 4 NachwG. Voraussetzung hierfür ist, dass diese(r) die entsprechende Regelung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen enthält.

Gibt es keinen Anspruch auf vom Arbeitgebenden bereitgestellte Fortbildung, so ist auch kein Hinweis notwendig, dass ein solcher nicht besteht.

*Hinweis auf AR-FWB bzw. Dienstvereinbarung.*

**3.13. Wenn Arbeitgebende den Arbeitnehmenden eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagen, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG)**

Dieser Punkt wurde komplett neu in den Katalog des NachwG aufgenommen. Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen müssen nach den §§ 234 k ff. des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung den Versorgungsanwärtern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses unter anderem auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen. Bei den kirchlichen Zusatzversorgungskassen handelt es sich in der Regel um Pensionskassen, sodass dann keine Nachweispflicht besteht. Sofern dies jedoch nicht der Fall ist, müssen Name und Anschrift in die Niederschrift aufgenommen werden.

**3.14. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden 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 (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG)**

Dieser Punkt wurde komplett neu in den Katalog des NachwG aufgenommen.

Es ist zu empfehlen, sich auf die im Gesetzestext ausdrücklich genannten Mindestangaben zu Schriftformerfordernis, Kündigungsfristen und Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu beschränken. Je mehr Angaben das Nachweisschreiben enthält, desto fehleranfälliger wird es. Klarheit darüber, wie umfangreich die Angaben diesbezüglich sein müssen, kann erst im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung geschaffen werden.

**a) Schriftformerfordernis und Kündigungsfristen**

Die Unterrichtung hat zum einen mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 BGB sowie die für den Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen.

Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies laut Gesetzesbegründung die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB. Ggf. sehen hier AVR oder kirchliche Tarifverträge eine andere als die gesetzliche Regelung vor.

Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten.

Ist die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann auf die gesetzliche Regelung verwiesen werden.

In der Niederschrift kann die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung sowie die geltenden Kündigungsfristen ersetzt werden durch einen 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 (AVR), vgl. § 2 Abs. 4 NachwG. Voraussetzung hierfür ist, dass diese(r) die entsprechende Regelung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen enthält.

Es empfiehlt sich daher im Arbeitsvertrag bezüglich der Schriftform und Kündigungsfristen auf die anwendbaren AVR bzw. den anwendbaren kirchlichen Tarifvertrag zu verweisen.

*„Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, § 623 BGB.*

*Die Kündigungsfristen richten sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.“*

## **b) Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage**

Die Unterrichtung hat des Weiteren die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG zu enthalten.

Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Unklar bleibt, ob fehlerhafte Angaben Schadensersatzverpflichtungen auslösen können. Denkbar ist auch, dass eine Kündigungsschutzklage, die außerhalb der Frist des § 4 Abs. 1 KSchG eingereicht wurde, gemäß § 5 KSchG nachträglich zuzulassen ist, wenn sie zwar verspätet, aber innerhalb der im Arbeitsvertrag bzw. Nachweisschreiben nachgewiesenen Frist eingereicht wurde.

*„Dienstnehmende, 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 Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, § 4 Kündigungsschutzgesetz.“*

## **3.15. 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. (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 15 NachwG)**

Die Vorschrift entspricht weitestgehend dem bisherigen § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG, listet jedoch nun als weiteren Unterrichtungsgegenstand einen Hinweis auf die Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgebenden festlegen, auf.

Diese Klarstellung ist laut Gesetzesbegründung notwendig geworden, nachdem das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen von der bisherigen Nr. 10 nicht erfasst werden (BAG, Urteil vom 30. Oktober 2019, Az.: 6 AZR 465/18, Rn. 51).

## **4. Fristen**

Ab dem 1. August 2022 sind Arbeitnehmenden die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 7 und 8 NachwG spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung auszuhändigen. Das betrifft die folgenden Angaben:

- a) Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- b) 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,
- c) die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.

Die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 6, 9 und 10 NachwG ist spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Das betrifft die folgenden Angaben:

- d) der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- e) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses (wobei nochmal darauf hinzuweisen ist: Da die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf (§ 14 Abs. 4 TzBfG), muss das

Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses schon aus diesem Grund im Arbeitsvertrag stehen und der befristete Arbeitsvertrag muss vor Arbeitsantritt abgeschlossen und unterschrieben werden. Damit ist dann auch die Nachweispflicht erfüllt.)  
f) der Arbeitsort oder, sofern zutreffend, ein Hinweis darauf, dass die Beschäftigung an verschiedenen Orten erfolgt oder der Arbeitsort frei gewählt werden kann,  
g) eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit und  
h) sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit.

Die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG, also nach Nr. 11-15, ist wie bisher spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Das betrifft die folgenden Angaben:

- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgebenden bereitgestellte Fortbildung,
- wenn eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt ist, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden 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,
- 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.

**Es wird ein einheitlicher Prozess unter Wahrung der kürzesten Frist („spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung“) empfohlen.**

Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse wurde eine Übergangsregelung geschaffen. Eine Niederschrift ist nur dann auszuhändigen, wenn die Arbeitnehmenden dies ausdrücklich verlangen. Eine Informationspflicht der Arbeitgebenden wird also erst auf Verlangen des Nachweises ausgelöst.

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist auf Verlangen von Arbeitnehmenden spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgebenden die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen.

Die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG, also nach Nr. 11-15, ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

Es reicht ein eigenes Nachweisschreiben. Der Arbeitsvertrag muss nicht angepasst werden.

## **5. Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen**

Gemäß § 3 NachwG sind Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen den Arbeitnehmenden spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitzuteilen.

Dies gilt jedoch nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Änderungen an den kirchlichen Tarifverträgen, die wiederum Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen zur Folge haben, müssen zur Erfüllung der Pflichten aus dem NachwG daher nicht schriftlich mitgeteilt werden.

## **6. Ordnungswidrigkeit, § 4 NachwG**

Neu ist, dass der Verstoß gegen die Nachweispflichten nach § 4 NachwG mit Inkrafttreten des Gesetzes als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden kann.

Insbesondere handelt ordnungswidrig, wer eine in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt.

## **7. Verjährung**

Der Anspruch der Arbeitnehmenden auf Ausstellung des Nachweises unterliegt der dreijährigen Regelverjährung gemäß § 195 BGB. Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses kann der Anspruch jedoch nicht verjähren, da die Pflicht zur Erteilung des Nachweises eine Dauerpflicht ist und deshalb immer wieder neu entsteht; die Verjährung beginnt damit erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **Anlage**

## **Niederschrift nach dem Nachweisgesetz zum Arbeitsvertrag**

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) vom 20. Juli 1995 in der jeweils geltenden Fassung wird Folgendes niedergelegt:

### **1. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts**

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richten sich nach der AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.

### **2. Vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen**

Die Ruhepausen und -zeiten ergeben sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Die/der Mitarbeitende leistet Wechselschicht/Schichtarbeit in folgendem Umfang und in folgendem System: [Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.](#)

Für die Wechselschicht/Schichtarbeit gilt folgende Dienstvereinbarung: [Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.](#)

### **3. Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**

Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen richtet sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AVR-Baden in ihrer jeweils geltenden Fassung.

### **4. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs**

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs richtet sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AVR-Baden in ihrer jeweils geltenden Fassung.

### **5. Anspruch auf vom Arbeitgebenden bereitgestellte Fortbildung**

Ein Anspruch auf Fortbildungen ergibt sich aus der AR-FWB. (-> sofern einschlägig, oder aus Dienstvereinbarungen, die konkret zu benennen sind).

### **6. Betriebliche Altersversorgung**

Der Versorgungsträger für eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe von § 4 Nr. 25 Abs. 1 AR-M i. V. m. dem Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) ist die [Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.](#) Mit Sitz in [Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.](#)

### **7. Voraussetzung der Kündigung, Möglichkeit und Frist der Kündigungsschutzklage**

Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, § 623 BGB.

Die Kündigungsfristen richten sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Mitarbeitende, 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 Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, § 4 Kündigungsschutzgesetz.

## **8. Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung und Direktionsrecht des Arbeitgebers**

Die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung richten sich nach den AR-M/AVR Diakonie Deutschland/AR-AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO bleibt unberührt.

## **9. Anwendung von Dienstvereinbarungen**

Auf das Beschäftigungsverhältnis finden die beim Arbeitgeber geltenden Dienstvereinbarungen nach Maßgabe ihres jeweiligen Geltungsbereichs in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.  
(Ort, Datum)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.  
(Arbeitgeber/in)

### **Ich bestätige hiermit den Erhalt der Niederschrift:**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.  
(Ort, Datum)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.  
(Arbeitnehmer/in)