

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V105/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung
Kirchliche Verwaltungsstellen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

Änderungen Nachweisgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gesetzesänderungen betreffend des Nachweisgesetzes sind zum 1. August 2022 in Kraft getreten. Hiermit informieren wir Sie über die eingetretenen Änderungen und deren arbeitsrechtlichen Folgen.

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind weiterhin schriftlich niederzulegen. Die elektronische Form bleibt gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 Nachweisgesetz (NachwG) ausgeschlossen.

Zudem wird ein im Nachweisgesetz bisher nicht vorhandener Ordnungswidrigkeitstatbestand bei Verstößen gegen die Nachweispflichten geschaffen. Dieser sieht bei einem erstmaligen Verstoß des Arbeitgebers gegen die Nachweispflichten eine Geldbuße von bis zu 2.000 Euro vor.

Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig zusätzlich zu den bereits jetzt in § 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart;
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart;
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden und die Art, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird;
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen;
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist;
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt;

die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist;

- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Beschäftigten einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

In der Anlage erhalten Sie ein Musterschreiben, welches diese Angaben enthält. Der Musterarbeitsvertrag gemäß der Anlage 1.1.1 zur KAO musste daher nicht angepasst werden und kann weiterhin verwendet werden. Das Musterschreiben steht Ihnen als Word Dokument im Dienstleistungsportal unter Arbeitsrecht-Verträge zur Verfügung.

Die bisherige Ausnahme für Aushilfsarbeitsverhältnisse bis zur Dauer von einem Monat entfällt, das heißt, die Niederschrift ist zukünftig für alle Arbeitsverhältnisse zu erstellen.

Für die Praxis von Bedeutung ist, dass wie bisher auch, eine Dokumentation bestimmter Vertragsbedingungen in der Niederschrift zum Nachweisgesetz dann nicht erforderlich ist, wenn diese durch Inbezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge oder auf die (jetzt ausdrücklich genannten) kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in den Vertragsmustern geregelt sind. Welche Angaben auf diese Art ersetzt werden können, ergibt sich aus § 2 Abs. 4 Satz 1 NachwG. Entsprechendes gilt, wenn in Vertragsmustern auf Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Bezug genommen wird, § 2 Abs. 4 Satz 1 NachwG.

Die Neuregelungen betreffen unmittelbar nur Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag bereits zu einem früheren Zeitpunkt geschlossen worden ist.

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so hat der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten jedoch auf Verlangen die Niederschrift auszuhändigen.

Aus Gründen der Praktikabilität und zur Vermeidung eines Bußgeldes (§ 4 NachwG) empfehlen wir ausdrücklich, von der gestaffelten Frist abzusehen und die Niederschrift mit allen dort vorgesehenen Regelungen bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung auszuhändigen.

Änderungen der wesentlichen Arbeitsbedingungen sind zukünftig spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich mitzuteilen, § 3 Satz 1 NachwG.

Sofern sich Arbeitsbedingungen ändern, die auf Änderungen von auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen beruhen, wird keine neue Nachweispflicht ausgelöst, § 3 Satz 2 NachwG.

Im Dienstleistungsportal finden Sie auch die angepassten Ausbildungsverträge.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch
Oberkirchenrat

Anlagen:
Begleitschreiben Nachweisgesetz