

Niederschrift nach dem Nachweisgesetz¹
zu dem **Arbeitsvertrag** vom

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 - BGBl. I S. 946) in der jeweils geltenden Fassung wird Folgendes niedergelegt:

1. Art der Tätigkeit

Frau/Herr, geboren am,
wird alsbeschäftigt.²
Die Übertragung anderer Tätigkeiten bleibt vorbehalten.

2. Beschäftigungsort

Die Beschäftigung erfolgt

☐ in (Arbeitsort).

☐ an verschiedenen Orten.³

☐ Die/Der Beschäftigte kann ihren/seinen Arbeitsort frei wählen.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens bleiben hiervon unberührt.

3. Anwendung von Betriebs-/Dienstvereinbarungen

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

4. Ruhepausen, Ruhezeiten⁴

Folgende Ruhepausen sind vereinbart:

5. Wechsel-/Schichtarbeit⁵

Die/Der Beschäftigte leistet Wechsel-/Schichtarbeit in folgendem Umfang und in folgendem System:

.....

Alternativ:

Bzgl. Wechsel-/Schichtarbeit gilt folgende Dienstvereinbarung:.....

6. Betriebliche Altersversorgung

Der Versorgungsträger für eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist die **KVBW Zusatzversorgung**, Ludwig-Erhard-Allee 19, 76131 Karlsruhe /

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Hans-Thoma Straße 19, 76133 Karlsruhe.⁶

7. Voraussetzungen der Kündigung, Möglichkeit und Frist der Kündigungsschutzklage

Die Voraussetzungen einer Kündigung sowie das bei der Kündigung zu beachtende Verfahren richten sich für den Arbeitgeber und die/den Beschäftigte/n nach den einschlägigen Bestimmungen der KAO und den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Kündigung unterliegt der Schriftform nach § 623 BGB. Die Möglichkeit, gegen die Kündigung Klage zu erheben, richtet sich ebenfalls nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht beträgt drei Wochen nach Zugang der Kündigung, § 4 KSchG.

8. Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung, Direktionsrecht des Arbeitgebers

Die Vorschriften der KAO über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung bleiben ebenso wie das Direktionsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 GewO unberührt.

9. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

10. Möglichkeit der Anordnung von Überstunden

Die **Möglichkeit der Anordnung von Überstunden** und deren Voraussetzungen richtet sich nach Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber/in)

Stand: August 2022

Nur für den Arbeitgeber

Hinweisziffern für nachstehende Anmerkungen in der Vertragsausfertigung bitte entfernen.

1 Neuerungen im Nachweisgesetz (NachwG) in der Fassung vom 1.8.22.

Das vorliegende Muster einer Niederschrift zum Nachweisgesetz berücksichtigt die nach **§ 2 Abs. 2 bis 4 NachwG erforderliche Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen**, sofern diese nicht bereits in den übrigen Vertragsmustern für die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere durch Inbezugnahme auf die jeweils geltenden Bestimmungen der KAO, geregelt sind.

Die Niederschrift ist **stets für alle Arbeitsverhältnisse** zu erstellen (unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses).

§ 2 NachwG sieht für die Aushändigung der Niederschrift nach dem Nachweisgesetz **gestaffelte Fristen** vor.

Hinweis: Aus Gründen der Praktikabilität und zur Vermeidung eines Bußgeldes (§ 4 NachwG) empfehlen wir, die hier vorgeschlagene Niederschrift **spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung auszuhändigen**.

Die Niederschriftserklärung hat **schriftlich** zu erfolgen. Sie ist vom **Arbeitgeber zu unterschreiben** und muss der Beschäftigten/dem Beschäftigten **ausgehändigt** werden, § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG.

Die Neuregelungen betreffen unmittelbar nur **Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1. August 2022 beginnen** (auch dann, wenn der Arbeitsvertrag bereits zu einem früheren Zeitpunkt geschlossen wurde).

Als **Übergangsregelung** gilt: Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist der/dem Beschäftigten **auf Verlangen** spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber 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 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

2 Nach dem Nachweisgesetz ist eine kurze Charakterisierung der Tätigkeit anzugeben (**z.B. Hausmeister, Beschäftigung im Pflegedienst**).

3 Die **Alternative** kommt in Betracht, **wenn sich das Gebiet des Dienstgebers über den Ort seines Sitzes hinaus erstreckt**.

4 Dies bezieht sich nur auf **vereinbarte** Regelungen zu Ruhepause und Ruhezeit,

z.B. Frühstückspause von 15 Min zwischen 10.00 und 10.30 Uhr und Mittagspause von 30 Min. zwischen 13.00 und 14.00 Uhr. Wenn nichts vereinbart wurde, braucht nichts angegeben zu werden.

5 Bei **vereinbarter Wechsel-/Schichtarbeit** sollte das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen angegeben werden. Dies bezieht sich nur auf die Rahmenbedingungen. Ziffer 5 **entfällt**, wenn **keine Wechsel-/Schichtarbeit** vorliegt bzw. bei Vorliegen einer entsprechenden **Betriebs-/Dienstvereinbarung**. Es ist ausreichend, auf eine einschlägige Dienstvereinbarung zu verweisen, aber auch erforderlich.

6 Unzutreffendes bitte entfernen.