

Deutscher Caritasverband
Referat Arbeits- und Tarifrecht

Umsetzung des Nachweisgesetzes für die Einrichtungen und Dienste des Deutschen Caritasverbandes

Stand: 15.07.2022

Einführende Hinweise

1. Diese Hinweise zur Umsetzung des Nachweisgesetzes ab dem 1. August 2022 sind nach bestem Wissen erstellt. Sie berücksichtigen die Vorgaben des § 2 Nachweisgesetz und die Regelungen in den Musterdienstverträgen. Der Dienstgeber muss prüfen, ob im Einzelfall weitere Angaben erforderlich sind, insbesondere bei Vereinbarungen, die zusätzlich zu den Regelungen der AVR erfolgen. Alle Hinweise erfolgen ohne Gewähr.
2. Die Niederschrift zur Umsetzung des Nachweisgesetzes ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung eines neuen Dienstverhältnisses auszuhändigen, um keine der Fristen des Nachweisgesetzes zu versäumen.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem bestehenden Dienstverhältnis haben auf Verlangen Anspruch auf diese Informationen innerhalb von sieben Kalendertagen.
4. Der Dienstgeber hat die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz zu unterzeichnen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszuhändigen. Zu Beweis Zwecken sollte der Empfang bestätigt werden.
5. Die folgenden Hinweise sind von den Geschäftsstellen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie dem Referat Arbeits- und Tarifrecht des Deutschen Caritasverbandes gemeinsam erstellt worden. Sie werden bei Bedarf aktualisiert.

Hinweise für ein Muster zur Umsetzung des Nachweisgesetzes

(Name und Anschrift der Einrichtung)

Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz

Sehr geehrte Mitarbeiter:innen,

aufgrund von Änderungen im Nachweisgesetz, die ab 1. August 2022 wirksam werden, informieren wir Sie über wesentliche Bedingungen im Zusammenhang mit Ihrem Dienstverhältnis, soweit dies nicht bereits in Ihrem Dienstvertrag oder durch Verweis auf die im Dienstvertrag in Bezug genommenen Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) geschehen ist.

Die AVR werden beschlossen durch die paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich caritativer Dienstgeber festlegt.

Mitarbeitende der Caritas erhalten über das CariNet kostenlos Zugang zu dem Text der AVR: <https://www2.carinet.de/service/avronline>

1. (Zu § 1 Musterdienstvertrag, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG)

Arbeitsort der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist _____ (bitte einfügen)

ODER

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird an verschiedenen Orten beschäftigt werden.

ODER

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter kann ihren/seinen Arbeitsort frei wählen.

(BITTE AUSWÄHLEN)

2. (Zu § 4 Musterdienstvertrag, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG)

Die **Arbeitszeit**, die Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen ergeben sich aus den AVR sowie aus den folgenden Dienstvereinbarungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Festlegungen des Dienstgebers:

(BITTE GGFS. ERGÄNZEN)

3. (Zu § 6 Musterdienstvertrag, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG)

Der Dienstgeber hat dem Mitarbeiter nach Anlage 8 AVR eine **betriebliche Altersversorgung** über einen externen Versorgungsträger zugesagt. Dieser Versorgungsträger ist für Versorgungsordnung A: Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) Köln, Am Römerturm 8, Postfach 102064, 50460 Köln, www.kzv.de, 0221 2031-0

ODER

für Versorgungsordnung B: Pensionskasse der Caritas VVaG, Max-Planck-Straße 39, 50858 Köln, www.pk-caritas.de, 02234-91910

Umsetzung des Nachweisgesetzes zum 01.08.2022

ODER

für Versorgungsordnung C: R+V Versicherung AG,
Raiffeisenplatz 1, 65189 Wiesbaden, www.ruv.de, 0800-533-1112

ODER

ggfs. eine andere öffentlich-rechtliche Zusatzversorgungskasse.
(BITTE AUSWÄHLEN)

4. (Zu § 8 Musterdienstvertrag, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG)

Bei der **Kündigung des Dienstverhältnisses** durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter oder den Dienstgeber sind die **Kündigungsfristen** nach den §§ 14 bis 16 Allgemeiner Teil AVR einzuhalten. Eine Kündigung kann nur **in schriftlicher Form** erfolgen (§§ 623 BGB, 17 AT AVR). Die **Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage** durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter gegen den Dienstgeber ergibt sich aus § 4 des Kündigungsschutzgesetzes.

5. (Zu § 10 Musterdienstvertrag, nur bei Arbeit auf Abruf, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 NachwG)

Falls einzelvertraglich **Arbeit auf Abruf** nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbart sein sollte, dann muss der Dienstgeber folgenden Nachweis verwenden:

a) Die/Der Mitarbeiter/in erbringt ihre/seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall auf Abruf.

b) _____ (Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden)

c) _____ (Zeitraumen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist)

d) _____ (Frist, innerhalb derer der Dienstgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat)

Unterschrift durch eine vertretungsberechtigte Person des Dienstgebers

Datum

Unterschrift des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten

Bestätigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Die/Der Mitarbeiter/in bestätigt, dass ihr/ihm am hier genannten Datum ein Exemplar dieser Niederschrift ausgehändigt wurde.

Datum

Unterschrift der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, ggf. der gesetzlichen Vertretung
