

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)

Sehr geehrte ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitenden der EKHN,

bereits seit 1995 gibt es in der BRD das Bundesnachweisgesetz. Dieses Gesetz regelt die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer im Rahmen des beiderseitigen Arbeitsverhältnisses. Am 23. Juni dieses Jahres hat der Bundestag nun diverse Änderungen und Verschärfungen für dieses Gesetz getroffen, welche bereits zum 01. August 2022 in Kraft getreten sind. Die Kirchenverwaltung hat in Abstimmung mit der EKD die Auswirkungen dieser Änderungen auf die kirchlichen Arbeitsverträge geprüft und nun die geänderten Vorgehensweisen kommuniziert.

Nachweispflichten im Allgemeinen

Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. 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 kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,

9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,

10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Niederschrift nach dem Nachweisgesetz

In der Anlage 1 zu diesem Schreiben ist ein Word Dokument enthalten, welches alle wesentlichen Formulierungen gemäß dem Nachweisgesetz beinhaltet. Dieses Dokument ist inhaltlich verpflichtend und wurde durch die Kirchenverwaltung zur Verfügung gestellt. Es steht Ihnen frei dieses Schreiben auf die eigene Einrichtung zu personalisieren. Inhaltliche Änderungen dürfen nur hinsichtlich der notwendigen Eingaben in den offenen Lücken erfolgen. Die Niederschrift ist im Original zum einen dem Arbeitnehmer auszuhändigen, zum anderen in der Personalakte mit dem Arbeitsvertrag zu bewahren. Die Checklisten wurden um diesen Punkt erweitert und sind im Downloadbereich der Regionalverwaltung bzw. ebenfalls als Anlage 2 zu diesem Schreiben enthalten. Dieser Nachweis hat künftig für alle neuen, bzw. wesentlich veränderten Arbeitsverhältnis zu erfolgen, dies gilt insbesondere auch im Falle von Verträge gelegentliche Beschäftigung und notwendigen Befristungsvereinbarungen, da diese fachlich ebenfalls Arbeitsverträge darstellen. Der Nachweis ist der Personalakte zuzuführen.

Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs-

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)

oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Was bedeutet dies für bestehende Verträge

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer jedoch ebenfalls spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen.

Personal Vertragswesen

Bei der Bearbeitung des Arbeitsvertragswesens stellen wir weiterhin fest, dass notwendige Unterlagen nur unvollständig oder stark verspätet in der Regionalverwaltung eingehen. Dies führt in der Regel dazu, dass die notwendigen Arbeitsverträge und Abrechnungsmodalitäten nicht zeitnah bearbeitet und genehmigt werden können. Selbige Feststellung und Kritik wird auch durch die jeweiligen vertretenden der MAV im Westerwald und im Nassauer Land beklagt. Diese Thematik führt auf allen Seiten zu erheblicher Mehrarbeit, da Rückfragen, Fehlinterpretationen oder als letztes Mittel die Verweigerungen von Genehmigungen notwendig sind. Letztendlich trifft dieser Verzug in erster Linie den Arbeitnehmer.

Bitte orientieren Sie sich generell an der im Intranet zum Download bereitgestellten Checkliste „Neueinstellungen“. Wir empfehlen, diese als Laufzettel jeder Neueinstellung bzw. Vertragsänderung beizufügen und die Unterlagen nur vollständig an die Regionalverwaltung weiterzuleiten. Dies kann gerne digital via Email erfolgen. Sprechen Sie auch gerne im Vorfeld einer solchen Maßnahme die Mitarbeitenden der Personalabteilung an. Wir beraten Sie hinsichtlich der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, den

notwendigen Beschlüssen oder auch weiteren Fragen rund um die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Erhöhung des Mindestlohns / Änderung der Grenzen für Mini-/Midijobs

Zum 1. Oktober 2022 wird der Mindestlohn auf 12 Euro erhöht. Dies hat auch Änderungen im Bereich Minijob und Midijob zur Folge.

Geringfügig beschäftigt ist, wer im Durchschnitt nicht mehr als 520 Euro monatlich verdient. Die Midijobgrenze wurde auf 1600 Euro angehoben. Einen Midijob übt also aus, wer ein durchschnittliches monatliches Entgelt im Bereich von 520,01 Euro und 1600,00 Euro erhält. Es wurden Übergangsregeln erlassen. Eine vollumfängliche Darstellung würde hier den Rahmen sprengen. Wenn Sie hierzu weitergehende Informationen suchen, können Sie sich auch im Internet informieren. Wir empfehlen Ihnen hier u.a. die Informationen der Minijobzentrale (<https://magazin.minijob-zentrale.de/faq-520euro/#:~:text=Ab%20dem%201.%20Oktober%202022%20betr%C3%A4gt%20die%20Verdienstgrenze%20520%20Euro,2022%2012%20Euro%20pro%20Stunde.>)

Neue Zulagemöglichkeiten (§ 28a und 28 b KDO)

die Arbeitsrechtliche Kommission hat zwei neue Zulagemöglichkeiten geschaffen, auf die wir Sie im Folgenden hinweisen wollen.

§28a Gewährung einer Zulage zur Mitarbeitengewinnung bzw. –bindung

1. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann, sofern die Finanzierung gesichert ist, festlegen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Einrichtung oder einer bestimmten Berufsgruppe eine monatliche, widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 15 Prozent des jeweiligen Arbeitsentgelts (§ 30 Absatz 1 KDO) gewährt wird, wenn eine besondere regionale

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG)

- Wettbewerbssituation vorliegt und die Zulage zur Sicherung des Leistungsangebots erforderlich ist. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich. Der Widerruf ist sechs Monate im Voraus anzukündigen.
- Die Zulage ist zu berücksichtigen bei der Berechnung der Leistungszulage (§ 29 Absatz 2 KDO), bei der Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden (§ 31 KDO), bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 37 Absatz 4 KDO) und bei der Entgeltberechnung im Rahmen der Entgeltfortzahlung gemäß § 42 Absatz 2 KDO.
 - Künftige Entgelterhöhungen werden – unabhängig von Höhe und Grund der Erhöhung– auf die Zulage nicht angerechnet.
 - Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist und die Finanzierung gesichert ist, kann Beschäftigten im Einzelfall, abweichend von § 28 Absatz 2 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um eine oder zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 Prozent der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.
 - Die Mitarbeitervertretung ist unbeschadet ihrer Rechte nach § 37 MAVG rechtzeitig über die geplante Zulage zu informieren. Ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.“
- b. diese Kommune ihre Erzieherinnen und Erzieher in die Entgeltgruppe S 8b TVÖD-SuE eingruppiert.
- Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen der Entgeltgruppe E 7 KDO und der Entgeltgruppe S 8b TVÖD-SuE gewährt. Der Widerruf ist sechs Monate im Voraus anzukündigen.
 - Sofern Erzieherinnen und Erzieher eine Tätigkeitszulage nach § 28 Absatz 1a KDO erhalten, wird diese auf die Zulage nach den vorstehenden Absätzen angerechnet. Übersteigt die Tätigkeitszulage die Differenzzulage nach Absatz 2 verbleibt dieser Betrag bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter.“
- Diese arbeitsrechtliche Regelung trat zum 1. September 2022 in Kraft.

Diese arbeitsrechtliche Regelung trat zum 1. September 2022 in Kraft.

Achtung: Die Nutzung beider Möglichkeiten setzt die Finanzierbarkeit voraus. Gesamtkirchliche Zuschüsse oder ähnliches sind nicht möglich. Sollten Sie einen möglichen Anwendungsfall in Ihrer Einrichtung sehen und davon ausgehen, dies auch finanzieren zu können, wenden Sie sich für nähere Informationen bitte das Team der Regionalverwaltung.

§28b Zulage für Erzieherinnen und Erzieher

- Innerhalb einer Kommune erhalten Erzieherinnen und Erzieher, die in der Entgeltgruppe E 7 KDO eingruppiert sind, sofern die Finanzierung gesichert ist, eine monatliche, widerrufliche Zulage, wenn
 - festgestellt wird, dass eine Gefährdung des Leistungsangebots bei einem kirchlichen Träger im Bereich der Kommune besteht, und