

Umsetzung des Nachweisgesetzes für die Einrichtungen und Dienste des Deutschen Caritasverbandes

Stand: 7.5.2026

Einführende Hinweise

1. Diese Hinweise zur Umsetzung der wesentlichen Vertragsbedingungen 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. Das Nachweisgesetz gilt nur für Arbeitsverhältnisse¹, nicht für Ausbildungsverhältnisse, wie nach Anhang Auszubildende (Azubis) der AVR; in den Ausbildungsverträgen sind die Mindestvoraussetzungen in den jeweiligen staatlichen Gesetzen zu beachten.
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem bestehenden Dienstverhältnis haben auf Verlangen Anspruch auf diese Informationen innerhalb von sieben Kalendertagen.
5. Der Dienstgeber hat die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz zu unterzeichnen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszuhändigen. Zu Beweis Zwecken sollte der Empfang bestätigt werden.
6. Die folgenden Hinweise sind von den Geschäftsstellen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Kommissionsgeschäftsstelle im Deutschen Caritasverband gemeinsam erstellt worden. Sie werden bei Bedarf aktualisiert.

¹Anwendungsbereich des NachwG: § 1 „Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“

Hinweise für ein Muster zum Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen

(Name und Anschrift der Einrichtung)

Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz

Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter,

mit der vorliegenden Niederschrift 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 Zugang zu dem Text der AVR: www.avr-caritas.de

1. (Zu § 5 Musterdienstvertrag, § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 8 NachwG)

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

(BITTE GGFS. ERGÄNZEN)

2. (Zu § 9 Musterdienstvertrag, § 2 Abs. 1 S. 7 Nr. 14 NachwG)

Bei der **Kündigung des Dienstverhältnisses** durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter oder den Dienstgeber sind die **Kündigungsfristen** nach den § 52 AVR einzuhalten; während der Probezeit (§ 6 Abs. 4 AVR) gilt nach § 52 Abs. 1 Satz 2 AVR eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss. Eine Kündigung kann nur **in schriftlicher Form** erfolgen (§§ 623 BGB, 52 Abs. 5 Satz 1 AVR). Die **Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage** durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter gegen den Dienstgeber ergibt sich aus § 4 des Kündigungsschutzgesetzes und beträgt drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung.

3. (Zu § 11 Musterdienstvertrag, nur bei Arbeit auf Abruf, § 2 Abs. 1 S. 7 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)

Umsetzung der wesentlichen Vertragsbedingungen

- 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/seiner 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
