

An die

- Mitglieder der Dienstgeberseite der AK

nachrichtlich:

- Personalrechtsreferent(inn)en in den DiCVen

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Münchener Str. 7, 60329 Frankfurt a.M.
Telefon 0761 200-792
Telefax 0761 200-790
info@caritas-dienstgeber.de

Datum

23.07.2020

Betreff: Nachweis einer Ausschlussfrist/ geänderter § 23 AT AVR – Empfehlung für bestehende und neue Dienstverhältnisse

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 07.11.2019 haben Sie von der Geschäftsstelle Informationen zum Urteil des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30.10.2019 zum Nachweis einer Ausschlussfrist im Geltungsbereich von Tarifwerken des Dritten Weges erhalten (Az. 6 AZR 465/18). Das BAG hat entschieden, dass in Tarifwerken des Dritten Weges vorgesehene Ausschlussfristen Mitarbeitenden im Sinne des Nachweisgesetzes (NachwG) gesondert nachzuweisen sind. Kommen Dienstgeber dieser Pflicht nicht nach, besteht für diese die Gefahr, sich wegen Verletzung des NachwG Schadensersatzpflichtig zu machen.

Vor diesem Hintergrund hat die Geschäftsstelle empfohlen, Mitarbeitenden eine vom Dienstgeber unterzeichnete Information zum Dienstvertrag auszuhändigen, in der die Ausschlussfrist im Wortlaut abgedruckt ist und in der erklärt wird, dass mit diesem Vorgehen den Anforderungen des NachwG Genüge getan wird. Ebenfalls dieser Information beigefügt war ein dazugehöriges Muster-Anschreiben an den Mitarbeitenden.

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat in ihrer Sitzung am 18.06.2020 die Ausschlussfrist der AVR (§ 23 AT AVR) inhaltlich angepasst. Geändert wurde § 23 Abs. 1 Satz 2 AT AVR, der die Fälle und Ansprüche benennt, die vom Geltungsbereich der Ausschlussfrist (§ 23 Abs. 1 Satz 1 AT AVR) ausgeschlossen sind.

Hinsichtlich der Auswirkungen der Änderung von § 23 AT AVR auf die Nachweispflicht gilt es zu differenzieren:

- Hat ein Dienstgeber seinen Mitarbeitenden im Nachgang der aufgeführten Entscheidung des BAG die Ausschlussfrist (§ 23 AT AVR) – wie von der Geschäftsstelle empfohlen – bereits nachgewiesen, ist er nicht verpflichtet, die am 18.06.2020 beschlossene Änderung von

§ 23 AT AVR im Sinne des NachwG dem Mitarbeitenden anzuzeigen und nachzuweisen. Dienstgeber trifft in Fällen der Änderung bzw. Anpassung von § 23 AT AVR keine neue Nachweispflicht. Dies folgt aus § 3 Satz 2 NachwG, nach welchem Änderungen der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten, den Mitarbeitenden nicht mitgeteilt werden müssen. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 30.10.2029 klargestellt, dass § 3 Satz 2 NachwG auch für Tarifwerke des Dritten Weges gilt, da diese als „ähnliche Regelungen“ im Sinne von § 3 Satz 2 NachwG zu qualifizieren sind.

- Hat ein Dienstgeber seinen Mitarbeitenden im Nachgang der aufgeführten Entscheidung des BAG die Ausschlussfrist (§ 23 AT AVR) noch nicht nachgewiesen, wird für den noch zu erbringenden Nachweis empfohlen, auf das beigefügte, aktualisierte Muster „Information zum Dienstvertrag (aktualisiert)“ sowie auf das ebenfalls beigefügte Muster „Anschreiben zur Information zum Dienstvertrag“ zurückzugreifen. Das aktualisierte Muster „Information zum Dienstvertrag (aktualisiert)“ enthält den durch Beschluss vom 18.06.2020 geänderten Wortlaut von § 23 AT AVR.

- Bei Neueinstellungen wird im Hinblick auf das Erbringen der Nachweispflicht empfohlen, auf das beigefügte Muster „Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingung (Neuverträge)“ zurückzugreifen. Dieses kann zusammen mit dem Dienstvertrag und dem Muster „Anschreiben zum Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingung (Neuverträge)“ dem neuen Mitarbeitenden zweifach mit der Bitte zugeleitet werden, die beiden Exemplare zu unterzeichnen und eines der Exemplare zum Nachweis des Erhalts zusammen mit dem unterschriebenen Dienstvertrag dem Dienstgeber zurückzusenden.

Hinweis: Für Altverträge, die vor Inkrafttreten des NachwG – d.h. vor dem 28.07.1995 – geschlossen wurden, gilt die Nachweispflicht gemäß § 4 Satz 1 NachwG nur auf Verlangen des Mitarbeiters. Ohne ein solches Verlangen ist auch kein Nachweis erforderlich.

Sollten Sie Fragen zu den beigefügten Mustern und/ oder zur aufgeführten Thematik haben, melden Sie sich bitte gerne bei der Geschäftsstelle.

Beste Grüße

Ihr Team der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK