Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie

A. Nachweisgesetz

I. Bisherige Rechtslage

Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Nachweisbedingungen (Nachweisgesetz) vom 20.07.1995, das die Vorgaben der Richtlinie 91/533/EWG[1] über die Pflicht des Arbeitsgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (NachwRL) im Wesentlichen inhaltsgleich umsetzt, soll durch die **Verpflichtung zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit** im Arbeitsverhältnis schaffen.[2] Der Richtliniengeber wollte durch die Richtlinie 91/533/EWG primär diejenigen Arbeitnehmer schützen, die keinem Tarifvertrag unterliegen und im Ausland tätig sind.[3]

Gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG **a. F.** hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Nach dem nicht abschließenden Katalog des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 NachwG **a. F.** sind **zumindest folgende Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten**:

- Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die voraussehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- 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,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- 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 (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG **a. F.**).

§ 2 Abs. 2 NachwG **a. F.** erweitert für im Ausland eingesetzte Arbeitnehmer die Nachweispflicht um zusätzliche Angaben.[4]

---

[1] ABlEG 1991 Nr. L288 S. 32 v. 18.10.1991.
[2] BT-Drs. 13/668 S. 8.
[3] EuGH v. 18.12.2008 – C-306/07, NZA 2009, 95; s. auch Schiefer, DB 1995, 1910.
[4] S. im Einzelnen Schiefer in Hümmerich/Reufels/Schiefer, Gestaltung von Arbeitsverträgen, demn. 5. Aufl., § 1 Arbeitsverträge, A., I., 7.

Eine **Niederschrift** i.S.d. § 2 Abs. 1 NachwG **a. F.** ist im deutschen Arbeitsleben selten anzutreffen. Grund hierfür ist § 2 Abs. 4 NachwG **a. F.** (künftig: § 2 Abs. 5 NachwG). Danach entfällt die Verpflichtung, den Arbeitnehmern einen Nachweis auszustellen, wenn dem Arbeitnehmer ein **schriftlicher Arbeitsvertrag** ausgehändigt worden ist, sofern der Vertrag die im Nachweisgesetz für den Nachweis geforderten Angaben enthält.

Bislang sind **Verstöße** gegen die Anforderungen des Nachweisgesetzes weitgehend **folgenlos** geblieben. Das Gesetz selbst sah keine Sanktionen vor. Diskutiert und von den Arbeitsgerichten unterschiedlich bewertet wurden Schadensersatzansprüche und insbesondere eine Umkehr der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers.[5] Nunmehr drohen nicht mehr allein solche Nachteile. Verstöße gegen die Anforderungen des Nachweisgesetzes werden nach dem neuen § 4 NachwG mit einem **Bußgeld** belegt (s. unten II, 7).

II. Neuregelungen ab 01.08.2022

Durch das Arbeitsbedingungengesetz wird das Nachweisgesetz (s. oben I.) z. T. erheblich geändert. Dies gilt insbesondere für die dem Arbeitnehmer im Rahmen der arbeitgeberseitigen **Nachweispflicht** mitzuteilenden – z. T. neue – Regelungsgegenstände (s. unten II., 9.).

1. Anwendungsbereich (§ 1 NachwG)

> Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer. Praktikanten, die gem. § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer i.S.d. Gesetzes.

Geändert worden ist der **persönliche Anwendungsbereich** des Gesetzes. Waren bislang Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wurden, ausgenommen, so ist diese **Ausnahme nunmehr ersatzlos entfallen**. Das Gesetz gilt somit für alle Arbeitnehmer, auch für geringfügig Beschäftigte, sowie für Praktikanten, soweit nicht eine Ausnahmeregelung aus § 22 Abs. 1 MiLoG zur Anwendung kommt. Der Arbeitnehmerbegriff richtet sich nach dem Recht der Mitgliedsstaaten. Maßgeblich ist danach § 611a BGB.[6]

2. Niederschrift und Aushändigungsfrist (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG)

a. Niederschrift

> 1. Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Die Erfüllung der Nachweispflicht erfolgt durch **Unterzeichnung** der mit allen **wesentlichen Vertragsbedingungen** (s. unten) versehenen Niederschrift und **Aushändigung** an den Arbeitnehmer. Es bedarf der **eigenhändigen Unterzeichnung** durch den Aussteller (§ 126 Abs. 1 BGB) (= rechtsgeschäftsähnliche Handlung, auf die die allgemeinen Regelungen über Willenserklärungen entsprechend Anwendung finden).[7]

[5] S. dazu z.B. LAG Düsseldorf v. 01.06.2012 – 9 Sa 279/11, n.v.; LAG Köln v. 18.01.2010 – 5 Sa 23/09, AuA 2010, S. 370; ArbG Aachen v. 25.06.2020 – 2 Ca 4186/19, n.v.; Schiefer, a.a.O., Fn. 4.
[6] Preis, ErfK, § 1 NachwG, Rz. 5.
[7] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 3.

Erfüllungsort für die Aushändigung ist der **Betriebssitz** des Arbeitgebers, der regelmäßig als Leistungsort für arbeitsvertragliche Ansprüche gilt. Ein Anspruch ausländischer Arbeitnehmer auf einen Nachweis in ihrer **Muttersprache** dürfte nicht gegeben sein.[8]

Es entspricht dem **Normzweck**, dass die Nachweispflicht entfällt, wenn dem Arbeitnehmer ein **schriftlicher Arbeitsvertrag** ausgehändigt worden ist. Dies gilt allerdings - wie § 2 Abs. 5 NachwG ausdrücklich klarstellt (s. unten II., 5.) – nur im Hinblick auf die Verpflichtungen nach den Abs. 1, 2 und 3, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 4 geforderten Angaben enthält. Der Arbeitsvertrag kann also die Niederschrift nur ersetzen, wenn die **wesentlichen „Vertragsbedingungen"** in ihm schriftlich niedergelegt sind. Dabei zielt das Nachweisgesetz allerdings nicht darauf, schriftliche Arbeitsverträge auf den im Nachweisgesetz bezeichneten Umfang zu reduzieren.[9] Dies bedeutet, dass „umfänglichere" Arbeitsverträge i.d.S. nach wie vor möglich, ggf. ratsam und zulässig sind.

b. Aushändigungsfrist

Die in § 2 Abs. 1 genannte Fristenregelung für die **Niederlegung**, **Unterzeichnung** und **Aushändigung** der Niederschrift ist in § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG in Bezug auf einzelne Regelungsgegenstände des Nachweises mit unterschiedlichen Fristen wie folgt geregelt:

> 1. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nr. 1, 7 und 8 spätestens am 1. Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nr. 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Für den Beginn der „Frist" ist zwischen dem „**Tag der Arbeitsleistung**" und dem „**vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses**" zu unterscheiden. Unter „vereinbarter Beginn des Arbeitsverhältnisses" wird allgemein der Zeitpunkt der effektiven Arbeitsaufnahme und nicht der Beginn der Vertragslaufzeit verstanden – obwohl eine frühzeitige Information nach Vertragsschluss zur Streitvermeidung ggf. sinnvoll wäre und auch der Gesetzesintention entspricht.[10] Danach gilt:

Spätestens am **1. Tag** der Arbeitsleistung ist dem Beschäftigten die Niederschrift in der o. g. Form (insbesondere eigenhändige Unterschrift) mit folgenden Angaben auszuhändigen:

- **Name und Anschrift** der Vertragsparteien (§ 2 Satz 2 Nr. 1 NachwG),
- neben der Zusammensetzung und der Höhe des **Arbeitsentgelts** auch die Vergütung für **Überstunden** (§ 2 Satz 2 Nr. 7 NachwG) sowie
- vereinbarte **Arbeitszeit,** vereinbarte **Ruhepausen** und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das **Schichtsystem**, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen (§ 2 Satz 2 Nr. 8 NachwG).

Spätestens am 7. Kalendertag nach dem **vereinbarten Beginn** des Beschäftigungsverhältnisses ist dem Beschäftigten in der vorgegebenen Form eine Niederschrift mit folgenden weiteren Angaben auszuhändigen:

---

[8] BAG v. 19.03.2014 – 5 AZR 552/12, NZA 2014, 1076 zu einem Arbeitsvertragsschluss in deutscher Sprache.
[9] Preis, ErfK, § 1 NachwG, Rz. 2.
[10] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 5; a. A. HWK/Kliemt, Rz. 3: Beginn der Vertragslaufzeit.

- Zeitpunkt des **Beginns des Arbeitsverhältnisses** (§ 2 Satz 2 Nr. 2 NachwG),
- **Enddatum** oder die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Arbeitsverhältnissen (§ 2 Satz 2 Nr. 3 NachwG),
- **Arbeitsort** oder – falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll – ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann (§ 2 Satz 2 Nr. 4 NachwG),
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Beschäftigten zu leistenden **Tätigkeit** (§ 2 Satz 2 Nr. 5 NachwG),
- **Dauer einer Probezeit** – soweit vereinbart (§ 2 Satz 2 Nr. 6 NachwG),
- bei Arbeit auf **Abruf nach § 12 TzBfG** die in § 2 Satz 2 Nr. 9 NachwG aufgeführten Angaben,
- Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen – sofern vereinbart (§ 2 Satz 2 Nr. 10 NachwG).

Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ist eine Niederschrift in der o. g. Form **mit den übrigen Angaben** nach § 2 Satz 2 NachwG auszuhändigen. Hierzu zählen die nachfolgenden Angaben:

- Dauer des jährlichen **Erholungsurlaubes** (§ 2 Satz 2 Nr. 11 NachwG),
- etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber **bereitgestellte Fortbildung** (§ 2 Satz 2 Nr. 12 NachwG),
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, soweit der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine **betriebliche Altersversorgung** über einen Versorgungsträger zusagt. Diese Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist (§ 2 Satz 2 Nr. 13 NachwG),
- bei der **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** vom Arbeitgeber und Beschäftigten einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (§ 2 Satz 2 Nr. 14 NachwG),
- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die für das Beschäftigungsverhältnis anwendbaren **Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen (§ 2 Satz 2 Nr. 15 NachwG).

c. Empfangsquittung

Es empfiehlt sich die Einholung einer durch den Arbeitnehmer gesondert unterzeichneten **Quittung,** mit der dieser den Erhalt der Niederschrift (s. oben) bestätigt.[11]

3. Form des Nachweises (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG)

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Es verbleibt also – wie bisher – bei dem **Ausschluss der „elektronischen Form"**, was in Zeiten der Digitalisierung nicht nachvollziehbar ist. Auch mit Blick auf die Ankündigungen im Koalitionsvertrag (Digitalisierung)[12] ist dies schlicht nicht erklärlich. Soweit hier nicht

[11] Brock, öAT 2022, 111 – Die Neufassung des Nachweisgesetzes und ihre Folgen für den öffentlichen Dienst -
[12] S. hierzu Schiefer, DB 2022, 53.

doch noch eine Änderung erfolgt, bedarf es also der Schriftform (§ 126 BGB) (s. auch unten II., 5.).

Hieraus folgt: Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine **eigenhändig unterzeichnete Urkunde** – mit allen wesentlichen Arbeitsbedingungen (s. unten II, 9 b) aushändigen. Einer Gegenzeichnung durch den Arbeitnehmer bedarf es **nicht.**

Händigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen **schriftlichen Arbeitsvertrag** (mit eigenhändiger Unterschrift beider Vertragsparteien) aus, der alle wesentlichen Arbeitsbedingungen (s. unten II, 9 b) enthält, wird hierdurch die Hinweispflicht **erfüllt**. Dies bedeutet des Weiteren: Zwar kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag nach wie vor – anders als ein befristeter Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 4 TzBfG) – mündlich vereinbart werden. Das Arbeitsbedingungengesetz wird aber dazu führen, dass de facto nunmehr auch für den unbefristeten Arbeitsvertrag ein Schriftformerfordernis **besteht** oder zumindest eingehalten werden sollte. Dies folgt schon daraus, dass zwei parallele Dokumente (Arbeitsvertrag und Nachweis über Arbeitsbedingungen) sich in der Praxis **nicht** empfehlen. Es sollten vielmehr in einem dem Schriftformerfordernis genügenden Arbeitsvertrag alle wesentlichen Arbeitsbedingungen ausgeführt werden.

Wird das Schriftformerfordernis verletzt, so kann sich dies ggf. (s. unten II, 7.) auf die Beweislastverteilung auswirken.

Nach der Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz vom 02.04.2019[13] gilt Folgendes:

„1 Behauptet der Arbeitnehmer, er habe Anspruch auf Vergütung einer bestimmten Zahl an Arbeitsstunden, trifft ihn im Prozess die Beweispflicht für die entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung. Den Arbeitgeber trifft im Einzelfall nicht die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Teilzeitabrede.

2. Eine Erleichterung der Beweisführung bei Verletzung der Nachweispflicht gemäß § 2 Abs. 1 NachwG a.F. kommt dem Arbeitnehmer u.a. dann zugute, wenn Indizien für die Richtigkeit seiner behaupteten Arbeitsbedingungen sprechen."

Im Anschluss an die Erweiterung zum Umfang der Nachweispflicht durch das Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie (s. unten II, 9 b) kann sich nunmehr die Frage stellen, ob der Arbeitgeber sich auf **Vereinbarungen** in einem **formwidrigen Arbeitsvertrag** berufen kann. Kann er beispielsweise vom Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden (s. hierzu § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG; unten II, 9 b) verlangen, wenn die entsprechende Vereinbarung **nicht schriftlich** getroffen worden ist? Richtigerweise ist davon auszugehen, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages – abgesehen von den Sonderfällen der Befristung (§ 14 Abs. 4 TzBfG) – nach wie vor **formfrei** erfolgen kann. Insofern hat die Erfüllung der Nachweispflicht auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages keinen Einfluss. Auswirkungen können sich jedoch im Hinblick auf die **Beweislast** ergeben.[14]

4. Verweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen / Ersetzbarkeit (§ 2 Abs. 4 NachwG)

§ 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG a. F. sah Erleichterungen im Hinblick auf die in die Niederschrift aufzunehmenden Angaben vor. Diese konnten z. T. durch Hinweis auf die einschlägigen

[13] LAG Rheinland-Pfalz vom 02.04.2019 – 6 Sa 363/18 -, BeckRS 2019, 16116
[14] Brock, öAT 2022, 111

Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnliche Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten, oder aber die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Regelungen **ersetzt** werden. Dies wird in einem neuen § 2 Abs. 4 NachwG wie folgt aufgegriffen:

> Die Angaben nach Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 bis 8 und 10 bis 14 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlich Arbeitgeber festlegen. Ist in den Fällen des Abs. 1 Satz 2 Nr. 11 bis 14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. Die Angaben nach Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 1 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Folgende Angaben können **ersetzt** werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis **anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** sowie Regelung paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitsgeber festlegen.

- (vereinbarte) **Probezeit** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG),
- Zusammensetzung in Höhe des **Arbeitsentgelts** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG),
- vereinbarte **Arbeitszeit**, Ruhepausen/-zeiten, Schichtsysteme (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG),
- Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG),
- Dauer des jährlichen **Erholungsurlaubs** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 11 NachwG),
- Anspruch auf vom Arbeitgeber **bereitgestellte Fortbildung** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 NachwG),
- **betriebliche Altersversorgung** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG),
- bei der **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG).

Kollektivvereinbarungen sind i.d.S. **anwendbar**, wenn sie **normativ** (bei Tarifverträgen kraft beiderseitiger Zugehörigkeit zu dem tarifschließenden Verband) auf das Arbeitsverhältnis einwirken oder aber auch dann, wenn sie nur aufgrund **arbeitsvertraglicher Verweisung** auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Wichtigstes Bezugsobjekt sind Tarifverträge.[15] Dabei ist (AGB-Kontrolle) auf den Wortlaut der Verweisungsklausel zu achten (statische, dynamische oder große dynamische Bezugnahmeklausel).

Empfehlung: Soweit möglich, sollte von der Möglichkeit eines **Verweises** auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen **Gebrauch** gemacht werden.[16]

Eine **Änderung des Inhalts** des in Bezug genommenen Tarifvertrages muss dem Arbeitnehmer gem. § 3 Satz 2 NachwG nicht gesondert mitgeteilt werden (s. unten II., 13).

[15] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 32.
[16] Brock, öAT 2022, 111

Hinweis: Bei der Darstellung der einzelnen Regelungsgegenstände unter II, 9 b wird im Folgenden gesondert unter der Überschrift **„Ersetzbarkeit"** auf die Möglichkeit des Verweises auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hingewiesen.

Finden in Bezug auf **Urlaubsdauer** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 11 NachwG) und die **Kündigungsmodalitäten** (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG) die **gesetzlichen** Regelungen Anwendung, kann hierauf verwiesen werden (§ 2 Abs. 4 Satz 2 NachwG). Es handelt sich um die gesetzliche Dauer des Urlaubs gem. § 3 BUrlG sowie die Kündigungsfristenregelung gem. § 622 BGB.

Die Angaben nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 NachwG (Währung, in der die Entlohnung bei Auslandsaufenthalt erfolgt) und § 2 Abs. 3 Nr. 1 KSchG (Entlohnung bei Auslandsaufenthalt) können ersetzt werden durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

5. Wegfall der Hinweispflicht durch Arbeitsvertrag (§ 2 Abs. 5 NachwG)

> 5. Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Abs. 1, 2 und 3, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 4 geforderten Angaben enthält.

Gem. § 2 Abs. 5 NachwG entfällt die Nachweispflicht in dem in § 1 Abs. 5 NachwG vorgesehenen Umfang, sofern die notwendigen Mindestangaben in einem schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind (s. bereits oben II., 2.). Fehlen im Arbeitsvertrag die gebotenen Angaben – insbesondere in sog. Altfällen – bleibt der Anspruch nach dem Nachweisgesetz bestehen.

Die Niederschrift muss der gesetzlichen Schriftform gemäß § 126 BGB genügen. Sie ist also vom Arbeitgeber eigenhändig zu unterschreiben. Dies gilt dann für einen anstelle der Niederschrift übergebenen Arbeitsvertrag in gleicher Weise. Dieser muss von beiden Vertragsparteien im Original unterzeichnet sein. Textform (z. B. E-Mail-Ausdruck) genügt nicht, die elektronische Form ist – wie schon bisher – in § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG **ausdrücklich ausgeschlossen** (s. oben II., 3.).

Zu beachten ist, dass die Nachweispflicht nicht notwendig in **einem Dokument** zu erfüllen ist. Möglich ist, dass der Arbeitgeber seine Nachweispflicht durch Aushändigung weiterer Dokumente erfüllt. Im Sinne der „Übersichtlichkeit" sollte der Nachweispflicht allerdings möglichst in **einem Dokument** nachgekommen werden.

Dies bedeutet: **Vor Arbeitsantritt** sollte – was bislang bereits aus Beweisgründen empfehlenswert war – ein **schriftlicher** (eigenhändige Unterschrift beider Vertragspartner) Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, der alle wesentlichen Vertragsbedingungen (II, 9 b) enthält.

Bei **Unterzeichnung des Arbeitsvertrages** kann dem Arbeitnehmer aber auch ein vom Arbeitgeber unterzeichneter unterzeichneter **Nachweis** unmittelbar als gesondertes Dokument **mit übergeben** werden. Es empfiehlt sich die Einholung einer von dem Arbeitnehmer unterzeichneten **Empfangsquittung.**

Hinweis: Nicht gänzlich geklärt ist allerdings, ob sich die (neuen) Nachweisverpflichtungen überhaupt **vollständig** in einem Arbeitsvertrag abbilden lassen. Dies gilt u.a. für die geforderte Darstellung des **Kündigungsverfahrens** (s. hierzu unten II, 9 b). Insoweit findet sich die Empfehlung, neben dem Arbeitsvertrag zusätzlich ein **schriftliches** Nachweisschreiben (s. oben II, 3) – gegen Empfangsquittung des Arbeitnehmers (s. oben) – zu erstellen.

6. Übergangsvorschrift / Umsetzungsfrist (§ 5 NachwG)

> Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

„Stichtag" für die Anwendbarkeit der neuen gesetzlichen Regelungen ist der **01.08.2022**. Es geht um Arbeitsverhältnisse, die bereits **vor dem 01.08.2022** bestanden haben und für die **noch keine Niederschrift** oder ein die ab dem 01.08.2022 maßgeblichen Angaben enthaltender Arbeitsvertrag vorliegt. Dabei werden je nach Angaben unterschiedliche Fristen (7 Tage / 1 Monat) genannt. Voraussetzung ist jeweils ein **Verlangen** bzw. eine **Aufforderung** durch den Arbeitnehmer. Die Niederschrift ist also **nicht** „kraft Gesetzes" auszuhändigen. Negative Folgen können den Arbeitgeber nur dann treffen, wenn er einem **Verlangen** nicht innerhalb der genannten Fristen nachkommt.[17]

Verlangt der Arbeitnehmer die Niederschrift **mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10** (s. unten II., 9, b.), so ist diese ihm **spätestens** am **7. Tag nach Zugang** der Aufforderung beim Arbeitgeber auszuhändigen. Anstelle des vereinbarten Beginns des Arbeitsverhältnisses tritt also in diesem Falle für den Beginn der Frist bei Aushändigung der Zugang eines entsprechenden Verlangens des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber.

Fordert er eine Niederschrift mit den **übrigen Angaben** nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG (s. unten II., 9, b.), so hat er diese ihm spätestens **1 Monat nach Zugang der Aufforderung** auszuhändigen.

Verlangt der Arbeitnehmer, der vor dem 01.08.2022 bereits beschäftigt ist, die **Niederschrift** nach neuem Recht, so ist ihm entweder ein **neuer ergänzter Arbeitsvertrag** auszustellen oder aber ihm sind die im Arbeitsvertrag nicht aufgeführten, nach der Neufassung in § 2 Abs. 1 NachwG aber erforderlichen Mitteilungen **in einer Niederschrift** auszuhändigen. Soweit hier nicht doch eine Änderung erfolgt, bedarf es also des Nachweises in Schriftform (§ 126 BGB) (s. auch unten II., 5.).

Klargestellt wird darüber hinaus, dass eine erneute **Pflicht zur Aushändigung** entfällt, soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag bereits die nunmehr – ab dem 01.08.2022 – **erforderlichen Angaben** enthält.

Für Arbeitsverhältnisse, die **ab dem 01.08.2022** rechtlich beginnen, gelten – auch wenn der Arbeitsvertrag schon zuvor abgeschlossen worden ist – uneingeschränkt die ab dem 01.08.2022 maßgeblichen neuen Anforderungen des Nachweisgesetzes.

[17] Preis, ErfK, § 4 NachwG, Rdz. 3.

Dem Arbeitnehmer ist in diesem Falle jeweils ein entsprechend ergänzter Arbeitsvertrag oder aber eine Niederschrift mit den im Arbeitsvertrag nicht aufgeführten und nach der Neufassung in § 2 Abs. 1 NachwG aber erforderlichen Mitteilungen auszuhändigen.

Hieraus folgt:

Die Initiative muss der Arbeitgeber bei **Neuverträgen** (Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.08.2022 beginnen) ergreifen. Wichtig ist, dass hier auf den **Bestand des Arbeitsverhältnisses** (und nicht auf den Vertragsschluss) abgestellt wird. Die weitergehenden Unterrichtungspflichten treffen den Arbeitgeber also auch dann, wenn ein bereits zuvor vereinbarter Arbeitsvertrag am oder nach dem 01.08.2022 beginnt.

Handelt es sich um einen **Altvertrag** (vor dem 01.08.2022) so muss der Arbeitgeber nur **auf Verlangen** des Arbeitnehmers tätig werden. Nur dann, wenn der Arbeitnehmer eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen verlangt, muss der Arbeitgeber tätig werden und den Arbeitnehmer zusätzlich zu dem bestehenden Arbeitsvertrag über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich unterrichten, **sofern nicht bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag** vorliegt, der diese Informationen (vollständig) enthält.

7. Bußgeldvorschriften (§ 4 NachwG)

> (1) Ordnungswidrig handelt, wer
> 1. entgegen § 2 Abs. 1 Satz 1 eine in § 2 Abs. 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
> 2. entgegen § 2 Abs. 2, auch i.V.m. Abs. 3 eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt oder
> 3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.
> (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000,00 Euro geahndet werden.

Ob und inwieweit Verstöße gegen das Nachweisgesetz „geahndet" werden können, war bislang umstritten (Schadensersatz; Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers etc.).[18]

Nunmehr wird mit dem neuen § 4 NachwG ein neuer **Ordnungswidrigkeitstatbestand** mit einer **Bußgeldandrohung** geschaffen. Auf die von der Rechtsprechung diskutierten Sanktionen (Schadensersatz/Beweislastumkehr etc.) gehen weder der Gesetzesentwurf noch die Gesetzesbegründung ein. Im Hinblick auf die Informationen betreffend das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG; s. unten II, 9 b) hält der Gesetzestext unter Hinweis auf § 7 KSchG (Wirksamwerden der Kündigung) ausdrücklich fest, dass ein nicht ordnungsgemäßer Nachweis in Bezug auf die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Kündigung hat. Im Übrigen sieht das Gesetz im Fall des Verstoßes gegen die Nachweispflicht **ausschließlich** ein Bußgeld vor. Dies könnte dafür sprechen, dass weitergehende Rechtsfolgen (Schadensersatz/Beweislastumkehr etc.) nicht greifen und auch nicht weiter zu diskutieren sind. Gegebenenfalls könnte die nunmehr gesetzlich verankerte Bußgeldsanktion aber lediglich als zusätzlicher „öffentlich-rechtliche Zwangsmaßnahme" verstanden werden, so dass die bisher zur Verletzung der Nachweispflicht von den Gerichten entwickelten – streitigen – Maßstäbe Anwendung

[18] S. hierzu im Einzelnen oben. Fn. 5

finden (z.B.: Schadenersatzanspruch gegen Verstoßes des Arbeitgebers gegen die im Nachweisgesetz normierten Nachweispflichten und Auswirkungen eines Verstoßes gegen die Nachweispflicht auf die Anwendbarkeit einer Ausschlussfrist[19]; erleichterte Beweisführung des Arbeitnehmers bei Verletzung der Nachweispflicht[20]).

Umso wichtiger wird es künftig für Arbeitgeber sein, die notwendigen Nachweise und Niederschriften der §§ 2 und 3 NachwG richtig, vollständig, in der vorgeschriebenen Weise und rechtzeitig auszuhändigen. Ein Verstoß kann – ungeachtet der oben angesprochenen Rechtsfolgen - als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 2.000,00 Euro geahndet werden. Hierbei können allerdings im Rahmen der Bußgeldbemessung die wirtschaftlichen Verhältnisse (§ 17 Abs. 3 Satz 2 1. Punkt Halbs. OwiG) von kleinen oder mittleren Unternehmen Berücksichtigung finden.

8. Unabdingbarkeit (§ 6 NachwG)

> Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Eine entsprechende Unabdingbarkeitsregelung fand sich bereits in § 5 NachwG a. F. Dies bedeutet, dass die Vorschriften des Nachweisgesetzes **einseitig zwingend** zu Gunsten des Arbeitnehmers sind. Günstigere Regelungen auf einzel- oder kollektivvertraglicher Ebene sind möglich. Eine Tarifdisposität zum Nachteil des Arbeitnehmers sieht das Gesetz nicht vor.

9. Der notwendige Inhalt des Nachweises/Arbeitsvertrages

a. Nachweispflicht (§ 2 Abs. 1 NachwG)

> Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:
>
> .....

Wie schon in der bisherigen Fassung des Nachweisgesetzes ist die Aufzählung der aufzunehmenden Regelungsgegenstände in § 2 Abs. 1 NachwG **nicht abschließend**. Das ergibt sich aus dem Wort „**mindestens**“ in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG. Es ist somit zu prüfen, ob bezogen auf das Arbeitsverhältnis weitere **wesentliche Aspekte** regelungsbedürftig sind. Das Nachweisgesetz zielt **nicht** darauf, schriftliche Arbeitsverträge auf den im Nachweisgesetz bezeichneten Umfang zu reduzieren[21].

Wesentlich sind alle Vertragsbedingungen, deren Kenntnis für den Arbeitnehmer zur Geltendmachung von Rechten notwendig ist und deren Unkenntnis zu erheblichen, in der Regel finanziellen, Nachteilen führen kann.[22] Die Nachweispflichten sind z. T. geändert, verschärft und im Übrigen (bisher zehn Nachweispflichten) erweitert worden.

b. Die einzelnen Regelungsgegenstände (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 15 NachwG)

[19] BAG vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10 -, DB 2012, 1388
[20] LAG Rheinland-Pfalz vom 02.04.2019 – 6 Sa 363/18, BeckRS 2019, 16116; Brock, öAT 2022, 111
[21] Preis, ErfK, § 1 NachwG, Rdz. 2; siehe bereits oben
[22] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 8.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 NachwG – Vertragsparteien

1. Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,

Durch diese unveränderte Angabe betreffend **Name und Anschrift der Vertragsparteien** soll der Arbeitnehmer über die Identität seines Vertragspartners in Kenntnis gesetzt werden. Dies dient u. a. der Vermeidung etwaiger Unklarheiten betreffend den richtigen Klagegegner sowie den Schuldner. Eine Angabe der Rechtsform des Arbeitgebers verlangt das Gesetz nicht. Entsprechend der heranzuziehenden Grundsätze zum Unterrichtungsschreiben[23] bei einem Betriebsübergang gem. § 613a BGB soll der Arbeitgeber „identifizierbar" sein.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 NachwG - Beginn des Arbeitsverhältnisses

2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,

Unverändert bleibt auch Nr. 2, nach der der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses anzugeben ist. Es geht hier allein um den **Beginn der Vertragslaufzeit** – nicht um den **Zeitpunkt des Vertragsschlusses** oder der **tatsächlichen Arbeitsaufnahme** (Beginn der Vertragslaufzeit an einem Feiertag).[24]

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NachwG – Dauer des (befristeten) Arbeitsverhältnisses

3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Bisher war nur die „vorhersehbare Dauer" anzugeben. Nunmehr ist „das **Enddatum oder die vorhersehbare Dauer**" mitzuteilen. Die Vorschrift unterscheidet i.S.d. § 3 Abs. 1 TzBfG zwischen **kalendermäßig befristeten** und **zweckbefristeten Arbeitsverträgen**. Bei einem kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag ist das genaue **Enddatum** anzugeben. Das Arbeitsverhältnis endet dann zu dem vorgesehenen Zeitpunkt – ohne dass es einer weiteren Erklärung bedürfte. Bei einem zweckbefristeten Arbeitsverhältnis – z.B. „bis zur Rückkehr von ….." ist der **Zweck** anzugeben. Nach wie vor nicht angegeben werden muss die rechtliche Grundlage für die Befristung des Arbeitsverhältnisses, also ob es sich um eine Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG oder ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG handelt. Es gibt also nach wie vor **kein Zitiergebot**.[25]

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 Abs. 1 TzBfG). Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG). Zu beachten ist § 15 Abs. 5 TzBfG. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit (kalendermäßige Befristung), für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung (Zweckbefristung) mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG - Arbeitsort

[23] S. hierzu Schiefer/Doublet/Hartmann, Betriebsübergang, Outsourcing, Auftragsvergabe, Düsseldorfer Schriftenreihe, 3. Aufl., S. 222ff.
[24] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 12.
[25] S. dazu BAG v. 14.06.2017 – 7 AZR 597/15, NZA 2018, 40.

4. der Arbeitsort oder falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann.

Die Vorschrift zur Angabe des **Arbeitsortes** ist dahingehend ergänzt worden, dass in einer Niederschrift/im Arbeitsvertrag geregelt werden muss, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort **frei wählen** kann. Welche Fallkonstellationen damit gemeint sind, sagt weder das Gesetz noch die Gesetzesbegründung. Es ist zu vermuten, dass damit insbesondere Regelungen zum **mobilen Arbeiten** erfasst werden sollen.[26]

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG – Tätigkeitsbeschreibung

5. Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit.

Die Vorschrift bleibt unverändert. Es bedarf somit einer „**kurzen Charakterisierung oder Beschreibung**“ der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit.

Die zu leistende Tätigkeit unterliegt nach wie vor **freier vertraglicher Disposition**. Die Beschreibung der geschuldeten Tätigkeit ist u. a. für die **Eingruppierung** und insbesondere für die **Reichweite des Direktionsrechts** von Bedeutung. Zu bedenken ist, dass ein „weites Direktionsrecht“ zwar auf der einen Seite für die Erteilung etwaiger Anweisungen – und die Verpflichtung zur Umsetzung – arbeitgeberseitig günstig sein kann. Auf der anderen Seite kann sich dies im Falle einer betriebsbedingten Kündigung nachteilig auswirken, da hierdurch ggf. der Kreis der in eine etwaige **Sozialauswahl** nach § 1 Abs. 3 KSchG[27] maßgeblich sein kann.

Dies ist bei der nach Nr. 5 gebotenen – ausdrücklich – „kurzen“ Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit zu berücksichtigen. Es ergeben sich insoweit keine Abweichungen zu der bisherigen Rechtslage.[28]

Mit der Formulierung „kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit“ hat der Gesetzgeber eine Entscheidung des EuGH[29] aufgegriffen. Ob und inwieweit es danach beispielsweise in komplexen Tarifwerken des öffentlichen Dienstes einer präzisen Eingruppierung nach Vergütungs- sowie nach Tätigkeitsmerkmalen bedarf, ist umstritten.[30] Nach Entscheidung des BAG[31] dürfte dies nicht geboten sein. Eine Angabe des Eingruppierungsmerkmals im Anwendungsbereich des BAT-TVöD hält das BAG nicht für erforderlich. Es reiche vielmehr der Nachweis mittels einer dem Arbeitnehmer übergebenen Arbeitsplatz- oder Stellenbeschreibung aus. Diese könne auch in einer Stellenausschreibung enthalten sein. Zu beachten ist allerdings, dass Unklarheiten im schriftlichen Nachweis ggf. zu Lasten des Arbeitgebers gehen können.[32]

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 NachwG – (vereinbarte) Probezeit

6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit.

[26] S. hierzu Schiefer, Homeofficevereinbarungen, DB 2021, 1334.
[27] S. hierzu Schiefer, Betriebsbedingte Kündigung, 6. Aufl., Düsseldorfer Schriftenreihe, S. 54 – eBook – www.duesseldorfer-schriftenreihe.de
[28] Zu den Einzelheiten s. Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 15ff.
[29] EuGH v. 04.12.1997 – C-253/96, DB 1997, 2617.
[30] Meinungsstreit Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 16.
[31] BAG v. 08.06.2005 – 4 AZR 406/04, NZA 2006, 53.
[32] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 16; s. auch HWK/Kliemt, Rz. 26.

Die in dieser Bestimmung geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten auch über die **Dauer der Probezeit** zu unterrichten, ist neu. Sie gilt allerdings nur dann, wenn eine solche Probezeit **vereinbart** worden ist. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, so entfällt – zwangsläufig – eine entsprechende Verpflichtung. „Ob" eine Probezeit vereinbart wird, steht den Vertragsparteien nach wie vor frei.

Eine entsprechende Probezeitregelung befindet sich bereits jetzt in den meisten Arbeitsverträgen.

Ersetzbarkeit

Angaben zur Dauer der Probezeit können gem. § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (s. oben II., 4.).

Der **Begriff der „Probezeit"** ist gesetzlich nicht ausdrücklich definiert. Er wird häufig mit der sog. Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG gleichgesetzt. Im Einzelfall kann die Probezeit aber auch länger sein als die Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG. Diese **Wartezeit**, die im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich vereinbart werden muss, beläuft sich auf **sechs Monate**. Hat das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden, so ist eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie **sozial ungerechtfertigt** (sog. allgemeiner Kündigungsschutz) ist. Hat der Arbeitnehmer diese Wartezeit nicht absolviert, so bedarf die Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung, d. h. es ist kein verhaltens-, personen- oder betriebsbedingter Grund erforderlich. Die Kündigung darf allerdings auch vor Ablauf der Wartezeit und des Eingreifens des allgemeinen Kündigungsschutzes nicht willkürlich sein, gegen die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen etc. Die gesetzliche Regelung zur Wartezeit ist zugunsten des Arbeitnehmers zwingend. Hiergegen verstößt es, wenn die Parteien nicht den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern die Dauer des tatsächlichen Einsatzes für maßgebend erklären oder die Wartezeit verlängern.[33]

Die maßgebliche Besonderheit in der Probezeit ist die **verkürzte Kündigungsfrist**. Die gesetzliche Regelung hierzu findet sich in § 622 Abs. 3 BGB. Nach dieser Bestimmung kann das Arbeitsverhältnis mit einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten mit einer – verkürzten – Frist von **zwei Wochen** gekündigt werden. Voraussetzung ist aber stets, dass eine Probezeit im Arbeitsvertrag **vereinbart** worden ist. Dies ist in der überwiegenden Anzahl der Arbeitsverträge der Fall.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG - Arbeitsentgelt

> 7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung.

Die Regelung behandelt die Angaben zur Höhe des Arbeitsentgelts. Das betraf bislang Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts sowie natürlich das monatliche Grundentgelt. Auch sog. „**freiwillige**

[33] S. Oetker,ErfK, § 1 KSchG, Rz. 33.

Leistungen" sollen der Nachweispflicht unterliegen.[34] **Zulagen** und **Sonderzahlungen** sind (nach dem neuen Text) – unabhängig von ihrer rechtlichen Ausgestaltung – erfasst.[35]

Erforderlich ist ferner die **Angabe der Fälligkeit der Arbeitsvergütung** ebenso wie der (ggf. jährlich oder halbjährlich) geleisteten Sonderzahlungen.[36] Fälligkeit bezeichnet den Zeitpunkt, von dem ab der Gläubiger die Leistung verlangen kann.[37]

Angegeben werden muss nunmehr auch die **Vergütung von Überstunden**. Dies gilt selbstverständlich nur dann, wenn eine solche Vergütung vereinbart ist. Das ist nicht zwingend. An den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zur AGB-konformen Ausgestaltung von Überstundenklauseln dürfte sich nichts ändern. Es dürfte weiterhin zulässig sein, Überstunden mit der Monatsvergütung **pauschal** abzugelten.

Die Angabe eines **Gesamtentgelts** ohne Hinweis auf die Zusammensetzung (Entgeltbestandteile) genügt nicht. Die Mitteilung eines **Monats- oder Jahresgehalts** reicht daher nicht aus, wenn dieses rechnerisch aus unterschiedlichen Vergütungsbestandteilen besteht.

Ersetzbarkeit

Nunmehr (neu) müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile in Niederschrift / Arbeitsvertrag **„getrennt"** angegeben werden. Fraglich ist, ob die Niederschrift dann zwischen Grundentgelt und Pauschalabgeltungsbetrag unterscheiden muss. Davon ist wohl auszugehen.

Neu geregelt ist die Pflicht, die **Art der Auszahlung** in Niederschrift/Arbeitsvertrag aufzunehmen. Nach der Gesetzesbegründung ist z.B. aufzunehmen, ob die Vergütung **bar** ausgezahlt oder auf **ein Konto** überwiesen wird. Eine **Barzahlung** dürfte heute die (absolute) Ausnahme sein.

Angaben zu den Entgeltbestandteilen können gem. § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (s. oben II., 4.).

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG - Arbeitszeit

> 8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystems, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.

Musste bisher (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG a. F.) nur die **vereinbarte Arbeitszeit** angegeben werden, so sind nunmehr auch „**vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten**" sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das **Schichtsystem**, der **Schichtrhythmus** und die **Voraussetzungen für Schichtänderungen** anzugeben.

Im Hinblick auf die „vereinbarte Arbeitszeit" wird diskutiert, ob danach neben der **Dauer** auch die **Lage** der Arbeitszeit mitgeteilt werden muss.[38]

[34] HWK/Kliemt, Rz. 32.
[35] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 18.
[36] Preis; ErfK, § 2 NachwG, Rz. 18.
[37] Palandt, BGB, § 171, Rz. 1.
[38] Preis, ErfK, § 2 NachwG, Rz. 20; a. A. zu Recht: Müller/Glöge, RdA-Sonderbeilage 5/2001, S. 46, 48.

Überstunden[39] werden nunmehr in der neuen Nr. 10 (s. unten) aufgegriffen. Nicht explizit geregelt wird die Verpflichtung zur Leistung von **Kurzarbeit**, die jedenfalls nicht von § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 NachwG a. F. erfasst war.

Von Bedeutung ist insbesondere die Einbeziehung von **Ruhepausen**. Diese sind in § 4 ArbZG geregelt. In Betrieben mit Betriebsrat genügt insofern ein Hinweis auf eine bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung, sofern dort Ruhepausenregelungen aufgenommen sind. In Betrieben ohne Betriebsrat muss die geltende betriebliche Regelung angegeben werden. Liegt die Entscheidung über die zeitliche Lage von Ruhepausen beim Arbeitnehmer, so ist auch das aufzunehmen. Z.B. „Bei der Inanspruchnahme von Ruhepausen gilt § 4 ArbZG. Der Arbeitnehmer legt den Zeitpunkt der Pausen nach diesen Maßgaben in pflichtgemäßem Ermessen selbst fest."

Ruhezeiten sind in § 5 ArbZG geregelt. Danach muss zwischen dem Ende der Arbeitszeit an einem Tag und der Aufnahme der Arbeitszeit am nächsten Tag eine Spanne von mindestens 11 Stunden liegen.

Unklar bleibt in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG, ob im Nachweis/Arbeitsvertrag Festlegungen zu Ruhezeiten aufgenommen werden müssen, soweit es **keine vom Gesetz abweichende Vereinbarung** gibt. Das Wort „Vereinbarung" für Ruhepausen dürfte sich wohl auch auf die Ruhezeiten beziehen, so dass die Aufnahme einer Regelung in Nachweis/Arbeitsvertrag nur bei vom Gesetz abweichenden, die Ruhezeiten verlängernden Vereinbarungen erforderlich ist. Sinn des Nachweisgesetzes ist es, arbeitsvertragliche Vereinbarungen zu dokumentieren, nicht aber die bloße Gesetzesanwendung.

Sofern im **Schichtsystem** gearbeitet wird, folgt aus der Ergänzung, dass über das Schichtsystem (z.B. Drei-Schicht-System), den Schichtrhythmus (z.B. wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und ggf. die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren ist. Damit sind die **generellen Informationen** zu vereinbarter Schichtarbeit angesprochen. Solche generellen Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit können etwa wie folgt lauten: „Die Arbeit erfolgt im Drei-Schicht-System" (Schichtsystem); „Es erfolgt ein wöchentlicher Wechsel von Früh-/Spät-/Nachtschicht" (Schichtrythmus). Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen – z.B. aktualisierte Dienstpläne – innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist nicht erforderlich.

Ersetzbarkeit

Die o. g. Angaben können gem. § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden. Da die Arbeitszeitregelungen häufig vielgestaltig und komplex sind, sollte – soweit möglich – von der Verweisungsmöglichkeit gem. § 2 Abs. 4 NachwG (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) Gebrauch gemacht werden (s. oben II., 4.). Auch in diesem Falle folgt die Nachweispflicht dem vereinbarten materiellen Regelungsgehalt. Nr. 8 enthält keine weitergehenden Vorgaben.[40]

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 NachwG – Arbeit auf Abruf

9. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

[39] S. hierzu EuGH v. 08.02.2001 – C-350/99, NZA 2001, 381; zu § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 NachwG a. F.
[40] Preis, ErfK, § 2 NachwG, 510, Rz. 20.

a. die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seiner Arbeitsleistung entsprechenden Arbeitsanfall zu erbringen hat,
b. die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
c. der Zeitrahmen, bestimmte Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
d. die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.

Die Regelung ist neu in das Gesetz aufgenommen worden. Sie betrifft **ausschließlich Vereinbarungen über Arbeit auf Abruf i.S.d. § 12 TzBfG.**[41] Wird in einem Arbeitsvertrag Arbeit auf Abruf vereinbart, so ist in den Nachweis/die arbeitsvertragliche Regelung aufzunehmen, dass

- der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung **entsprechend dem Arbeitsanfall** zu erbringen hat,
- die Zahl der **mindestens zu vergütenden Stunden**,
- der **Zeitrahmen**, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und
- die **Frist**, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus **mitzuteilen** hat.

Von Bedeutung ist insbesondere, der für die Erbringung der Arbeitsleistung maßgebliche Zeitrahmen und die damit einhergehende Beschränkung des Arbeitgebers, der innerhalb dieses Zeitraums die Arbeitsleistung „abrufen" kann.

Die Vorschrift orientiert sich damit an den Anforderungen des § 12 TzBfG (s.u. E., II.). Der Arbeitgeber hat zumindest mitzuteilen, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, das Zeitfenster (Referenztage und Referenzstunden), das für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf, sowie die Mindestankündigungsfrist für die Arbeitsleistung.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG – Überstunden

10. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung.

Die neue Nr. 10 schreibt vor, dass „**sofern vereinbart**, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung", in den Nachweis/Arbeitsvertrag aufzunehmen ist.

Schon bislang war nach der Rechtsprechung[42] die **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer **Überstunden zu leisten** hat, auch ohne besondere Nennung in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 NachwG a.F. in die Niederschrift aufzunehmen, da es sich um eine für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Vereinbarung handelt.

Nach der Gesetzesbegründung wird mit der neuen gesetzlichen Regelung nur der bestehende Status quo umgesetzt. Darüber kann man sich jedoch streiten. Bislang war aufgrund der Rechtsprechung Konsens, dass die **Abrede zur Verpflichtung** von Arbeitnehmern, Überstunden zu leisten, eine aufzunehmende Vertragsbedingung ist. Nach Nr. 10 muss jedoch nicht nur die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden angegeben werden, sondern auch deren **Voraussetzungen**. Das heißt im Nachweis/Arbeitsvertrag

[41] S. hierzu Schiefer/Armborst, Teilzeitarbeit, Düsseldorfer Schriftenreihe, 3. Aufl., S. 130ff.
[42] Vgl. EuGH v. 8.2.2001 – C 350/99, NJW 2001, 955.

müsste geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen Überstunden angeordnet werden können. Wie präzise diese Voraussetzungen festgelegt werden müssen, erschließt sich weder aus Gesetz noch Gesetzesbegründung.

Der Nachweis betreffend die **Vergütung von Überstunden** ist in § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG (neu) geregelt (s. oben).

Ersetzbarkeit

Auch hier ist die Ersetzung durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich (§ 2 Abs. 4 NachwG; s. oben II., 4.).

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 11 NachwG – Dauer des Erholungsurlaubs

11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs.

In Nr. 11 findet sich ohne inhaltliche Veränderung die bisher in Nr. 8 geregelte Pflicht zur **Angabe der Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs**. Dies umfasst den Hinweis auf den **gesetzlichen Mindesturlaub**, sofern nicht **arbeits**- oder **tarifvertraglich** weitergehende Urlaubsansprüche bestehen. Indes verlangt die Regelung nur die Angabe der Urlaubsdauer, hingegen **nicht** die Angabe **weiterer Modalitäten** der Urlaubsgewährung oder der Befristung des Urlaubsanspruchs. Die Regelung ist auch kein Schutzgesetz i.S.v. § 823 Abs. 2 Satz 1 BGB.[43]

Es ist darauf hinzuweisen, dass auch eine arbeitsvertragliche Regelung den Arbeitgeber **nicht von der Obliegenheit** entbindet, jedem Arbeitnehmer zu Beginn eines jeden Kalenderjahres über den Umfang seines Urlaubsanspruches, die Obliegenheit zur rechtzeitigen Beantragung des Urlaubs und die Folgen einer nicht rechtzeitigen Beantragung hinzuweisen.[44]

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 12 NachwG – Vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

12. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,

Die Regelung ist neu. Sofern vereinbart, ist der Anspruch auf **vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung** in den Nachweis/Arbeitsvertrag aufzunehmen. Besteht ein solcher Fortbildungsanspruch aus individual- oder kollektivrechtlichen Regelungen (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) oder aus dem Gesetz, so ist darauf hinzuweisen. Es ist somit im Einzelfall zu prüfen, ob sich im Unternehmen ein solcher Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung ergibt oder eine arbeitsvertragliche Fortbildungsvereinbarung geschlossen worden ist. Gesetzliche **Fortbildungsansprüche** können sich z.B. aus § 34c GewO ergeben (zu Pflichtfortbildungen s. unten D.). Die Nachweispflicht besteht nur dann, wenn ein solcher Anspruch besteht.

Ersetzbarkeit

Eine Information über den Fortbildungsanspruch kann gem. § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (s. oben II., 4.).

[43] BAG v. 24.05.2017 – 5 AZR 251/61, ArbR 2017, 575 zu § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 NachwG a. F.
[44] S. BAG v. 22.10.2019 – 9 AZR 98/19, NJW 2020, 705.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 13 NachwG – Betriebliche Altersversorgung

> 13. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträger; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.

Sagt der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zu, so hat der dem Beschäftigten mindestens den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers innerhalb der Fristen des § 2 NachwG zu nennen. Die Verpflichtung besteht allerdings **nicht**, wenn bereits der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. Bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen ergibt sich diese Verpflichtung aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz i.V.m. der VAG-Informationspflichtenverordnung.

Ersetzbarkeit

Die Information gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG kann durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (s. oben II., 4.).

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG – Bei der Kündigung einzuhaltendes Verfahren

> 14. Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 NachwG a.F. war es nur erforderlich als zwingend aufzunehmende Mindestangabe[45], die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Die Neuregelung bestimmt – jetzt in Nr. 14 –, dass zudem das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer **einzuhaltende Verfahren**, mindestens das Erfordernis der **Schriftform der Kündigung** und die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage** aufzuführen sind.

Die Formulierung „**einzuhaltendes Verfahren**“ ist sehr offen. Dem Kündigungsverfahren können ggf. auch eine Betriebsratsanhörung gem. § 102 BetrVG sowie ein etwaiger Sonderkündigungsschutz zugerechnet werden. Entsprechende Angaben kann der Arbeitgeber machen. Zu empfehlen ist dies indes nicht. Er ist hierzu nach der Formulierung des Gesetzes offenbar auch nicht verpflichtet, denn der Gesetzeswortlaut selbst nimmt insoweit eine Einschränkung auf das „mindestens“ zu nennende

- Schriftformerfordernis,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie
- die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

vor.

[45] Preis; ErfK, § 2 NachwG, Rz. 22.

Mithin bedarf es einer Information zu dem in § 623 BGB für die Kündigung vorgesehene **Schriftformerfordernis** („Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.“).

Des weiteren sind die maßgeblichen **Kündigungsfristen** zu nennen, die sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem anzuwendenden Tarifvertrag ergeben können.

Die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung einer Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfrist beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten **Berechnungsmodalität**. Das betrifft jedoch nicht nur Fälle, in denen arbeitsvertraglich vereinbarte Kündigungsfristen maßgeblich sind, die den gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen vorgehen.

„Verpflichtend“ muss zudem die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage** angegeben werden. Hier dürfte der Hinweis auf § 4 KSchG ausreichend sein. Es könnte etwa wie folgt formuliert werden: „Für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist die Frist des § 4 KSchG zu beachten.“

Allein aus Gründen der „Vorsicht“ könnte es aber auch angeraten sein, vollständiger wie folgt zu formulieren: „Soll geltend gemacht werden, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erhoben werden, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.“

Weitergehende Hinweise betreffend eine Änderungskündigung (§ 4 Satz 3 KSchG) oder die Zulassung verspäteter Klagen (§ 5 KSchG) dürften nicht geboten sein.

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG stellt ausdrücklich klar, dass ein nicht ordnungsgemäßer Nachweis in Bezug auf die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Kündigung hat. § 7 KSchG findet Anwendung mit der Folge, dass eine Kündigung auch im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam gilt, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig innerhalb der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 KSchG geltend gemacht wird.

Insgesamt bleibt hier allerdings vieles unklar. Das Gesetz verlangt ggf. etwas, was „juristisch kaum zu leisten ist“. Dies folgt alleine aus der Komplexität des deutschen Kündigungsrechts. Legt die Rechtsprechung – was durchaus zu befürchten ist – die Maßstäbe zugrunde, die sie in einem Informationsschreiben gemäß § 613 a Abs. 5 BGB oder aber auch in die Transparenzkontrolle i. S. d. § 307 Abs. 2 BGB stellt[46], so sind gerade hier „erhebliche Verwerfungen“ zu erwarten.

Soweit eine **Probezeit** vereinbart ist, hat die Unterrichtung auch die **verkürzte Kündigungsfrist** nach § 622 Abs. 3 BGB zu umfassen. In Anlehnung an den Gesetzeswortlaut des § 622 Abs. 3 BGB kann wie folgt formuliert werden: „Während der

[46] Schiefer/Doublet/Hartmann, Qutsourcing, Auftragsvergabe, Betriebsübergang, Düsseldorfer Schriftenreihe, 4. Auflage, 122; Brock, öAT 2022, 111

vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden."

Ersetzbarkeit

Informationen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 14 NachwG können wiederum in Anwendung des § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden. Soweit die jeweilige gesetzliche Regelung maßgeblich ist (z. B. Kündigungsfrist gem. § 622 BGB), kann auch hierauf verwiesen werden (s. oben II., 4.).

§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 15 NachwG – anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen etc.

> 15. Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Die Verpflichtung zu einem in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bleibt unverändert. Ergänzt worden ist die Regelung dahingehend, dass bei kirchlichen Arbeitgebern ggf. auch die dort geltenden Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, aufgenommen wurden.[47]

Hinzuweisen ist auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren „Tarifverträge" etc. Erfasst sind damit die unmittelbar und zwingend geltenden Kollektivvereinbarungen (z. B. ein Tarifvertrag bei beiderseitiger Tarifgebundenheit) oder nachwirkende Regelungen (§ 4 Abs. 5 TVG, § 77 VI. BetrVG). Danach ist – nach streitiger Auffassung – allein die normative Geltung einer Kollektivvereinbarung eine nachweispflichtige Tatsache.[48]

Verlangt ist nach wie vor ein in **allgemeiner Form** gehaltener Hinweis (typische Formel: „Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen Anwendung").[49]

Einer detaillierten Angabe aller auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge bedarf es nicht. Allerdings legt der Wortlaut der Richtlinie (Art. 2 II. j.) nahe, dass ein Hinweis auf die konkret auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivverträge bzw. eine Auflistung erforderlich ist.[50]

[47] S. dazu BAG vom 30.10.2029 – 6 AZR 465/18, n.v.
[48] Preis in ErfK, NachwG 510, § 2, Rz. 24.
[49] Preis in ErfK, NachwG 510, § 2, Rz. 23.
[50] Dörscher, AuR 1994, 454.

10. Praktikum (§ 2 Abs. 1a NachwG)

(1a). Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbaren, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

a. Nachweispflicht

Unverändert geblieben sind die Regelungen zum Nachweis der Vertragsbedingungen bei Praktika in § 2 Abs. 1a NachwG.

Danach gilt für alle Praktikanten, gleichgültig, ob sie unter das Mindestlohngesetz fallen oder nicht (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 MiLoG), eine Nachweispflicht.

b. Vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit

Schließen die Parteien einen Praktikumsvertrag, ist der Arbeitgeber gehalten, unverzüglich, spätestens aber **vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit**, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen.[51] Der Gesetzgeber sieht hier offenbar einen besonderen **Eilbedarf**. Ausreichend ist ist, wenn ein **schriftlicher Praktikumsvertrag** mit den geforderten Inhalten ausgehändigt wird.[52]

11. Auslandsaufenthalt (§ 2 Abs. 2 NachwG)

(2). Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift nach Abs. 1 Satz 1 mit allen wesentlichen Angaben nach Abs. 1 Satz 2 und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen:

1. Das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll und die geplante Arbeit,
2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
3. sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise- und Verpflegungs- und Unterbringungskosten,
4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und ggf. die Bedingungen der Rückkehr.

[51] Preis in ErfK, NachwG 510, § 2, Rz. 27a.
[52] Preis in ErfK, NachwG, § 2, Rz. 27b.

a. Vier aufeinanderfolgende Wochen

Diese im Verhältnis zu der bisherigen Regelung (§ 2 Abs. 2 NachwG a. F.) geänderte – vor allem erweiterte – Vorschrift betrifft den **Auslandsaufenthalt** zwecks Erbringung der Arbeitsleistung.

Anknüpfungspunkt ist ein Auslandseinsatz **von länger als vier aufeinanderfolgenden Wochen**. Die bisherige Regelung stellte auf „einen Monat" ab.

Klarstellend wird hervorgehoben, dass es sich um einen Auslandseinsatz **„außerhalb der Bundesrepublik Deutschland"** sowie die **Erbringung der Arbeitsleistung** handeln muss.

b. Niederschrift vor der Abreise

In diesem Falle hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **Niederschrift** (s. oben II., 2., a.) **auszuhändigen**. Dies muss **vor der Abreise** erfolgen.

c. Wesentliche Angaben

Die Niederschrift muss **alle wesentlichen Angaben nach Abs. 1 Satz 2 NachwG** (s. oben II., 9., b.) enthalten **und** zudem die folgenden weiteren Angaben:

- Das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit.
- Die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
- sofern vereinbart mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und Regelungen über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten.
- Die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist und ggf. die Bedingungen der Rückkehr.

12. Auslandsentsendung (§ 2 Abs. 3 NachwG)

(3). Fällt der Auslandsaufenthalt nach Abs. 2 in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABlL 18 v. 21.01.1997, S. 1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 v. 09.07.2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach Abs. 1 Satz 1 neben den Angaben nach Abs. 2 noch folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. Die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedsstaates oder der Mitgliedsstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll,
2. den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedsstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt, nach Art. 5 Abs. 2 Buchst. a. der Richtlinie 2014/76/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15.05.2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 2024/2012 über die Verwaltungs-Zusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems – („IMI-Verordnung") (ABlL 159 v. 28.05.2014, S. 11).

a. Richtlinie 96/71/EG

Diese Neuregelung bezieht sich auf die genannte Richtlinie des Europäischen Parlaments über die Auslandsentsendung.

b. Weitere Angaben

Fällt der Auslandsaufenthalt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 v. 21.01.1997, S. 1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 v. 09.07.2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift (s. oben II., 2., a.) **neben den Angaben nach § 2 Abs. 2 NachwG** (= wesentliche Angaben gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG + weitere Angaben gem. § 2 Abs. 2 NachwG) (s. oben II., 11.) **folgende weiteren Angaben** enthalten:

- Die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Aufnahmemitgliedsstaates oder der Aufnahmemitgliedsstaaten, in dem oder in denen er seine Arbeitsleistung erbringt, Anspruch hat,
- den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedsstaat betreibt, nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 16.05.2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkts-Informationssystems – „IMI-Verordnung" (ABl. L 159 v. 28.05.2014, S. 11).

Hat der Beschäftigte Aufträge in verschiedenen Ländern zu erbringen, ist im Sinne einer Erleichterung vorgesehen, dass die Angaben bzgl. aller Arbeitsaufträge zusammengefasst und dann entsprechend niedergeschrieben werden.

Grundsätzlich gilt auch hier, dass die verschiedenen Angaben nicht zwingend in einem Dokument ausgehändigt werden müssen.

13. Änderung der Angaben (§ 3 NachwG)

> Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen.
>
> Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

a. Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen

Die (neu gefasste) Regelung beschreibt die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bei Änderung der **wesentlichen** Vertragsbedingungen. **Wesentlich** sind die vorgenannten (s. oben II., 9., b.) Regelungsgegenstände. Eine Änderung ist dem Arbeitnehmer gemäß § 3 NachwG **an dem Tag**, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Das war bislang erst einen Monat nach der Änderung notwendig.

Da die elektronische Form ausdrücklich im Gesetz ausgeschlossen ist (**§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG**), unterliegt zukünftig auch jede Vertragsänderung der Schriftform (§ 126 BGB). Die Schriftform wird nicht von der Richtlinie gefordert. Die Neuregelung erschwert die Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen und ist nicht mehr zeitgerecht. Sie bewirkt

eine erhebliche Verschlechterung der bestehenden Rechtslage.**b. Ausgenommen: Änderung gesetzlicher Bestimmungen etc.**

Wie bisher soll ein übermäßiger bürokratischer Aufwand nach wie vor durch Satz 2 dadurch vermieden, dass die Mitteilungspflicht nicht gilt bei der Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Voraussetzung für die Entbehrlichkeit der Mitteilung ist aber, dass in dem zuerst erstellten Nachweis auch weitgehend von einer entsprechenden Verweisungsmöglichkeit Gebrauch gemacht worden ist.[53]

[53] Preis in ErfK, 25. Aufl., NachwG 510, § 3, Rz. 1.

B. Berufsbildungsgesetz (§ 11 Vertragsniederschrift)

(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen.
2. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
3. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
4. die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
5. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
6. Dauer der Probezeit,
7. Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
8. Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
9. Dauer des Urlaubs,
10. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
12. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.

(2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.
(3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.
(4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.
[...].

I. Erhöhung der Transparenz

Nach der Gesetzesbegründung dienen die Änderungen im BBiG der Erhöhung der Transparenz für die Auszubildenden. Umgesetzt werden soll damit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019, 1152 v. 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union für den Bereich der Berufsbildung.

II. Form der Niederschrift

Der notwendige Inhalt des Berufsausbildungsvertrages ist in § 11 BBiG geregelt.

III. Bußgeld

§ 101 Bußgeldvorschriften

(...)
(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 bis 7 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

Gem. § 101 Abs. 1 Nr. 1 BBiG handelt ordnungswidrig, wer entgegen § 11 Abs. 1 Satz 1 BBiG **den wesentlichen Inhalt des Vertrages** nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig niederlegt.

In Ergänzung des § 101 Abs. 2 BBiG werden nun entsprechende Verstöße mit einer Geldbuße **bis zu 2.000,00 Euro** „bedroht".

Die dortige Aufzählung ist ergänzt worden durch eine neue Nr. 1, nach der Name und Anschrift des Ausbildenden sowie der Auszubildenden und bei Minderjährigen ihre gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen in den Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen sind. Die bisherige Nr. 3, neue Nr. 4, ist dahingehend ergänzt worden, dass die **Ausbildungsstätte** und **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte** mitgeteilt werden müssen.

Die bisherige Nr. 6, nun Nr. 7, zur Zahlung und Höhe der **Vergütung** ist ergänzt worden durch „sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt." Bestandteile der Ausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG sind nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht vom bestimmten oder bestimmbaren Ergebnis abhängig gemacht und entsprechend § 18 Abs. 1 Satz 1 BBiG monatlich ausgezahlt werden.

Neu aufgenommen worden ist in Nr. 8 die **Vergütung oder der Ausgleich von Überstunden**.

Gem. § 11 Abs. 1 BBiG haben **Ausbildende** unverzüglich nach **Abschluss des Ausbildungsvertrages,** spätestens **vor Beginn der Berufsbildung**, den **wesentlichen Inhalt** des Vertrages gem. Satz 1 **schriftlich** niederzulegen.

Auch in diesem Falle (s. oben A., II., 3.) ist die **elektronische Form** ausgeschlossen (§ 11 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbs. BBiG).

§ 11 Abs. 3 BBiG sieht ausdrücklich vor, dass **Ausbildende** den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine **Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift** unverzüglich auszuhändigen haben.

IV. Notwendiger Inhalt der Niederschrift

Die Niederschrift muss **mindestens** die in § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 12 BBiG genannten wesentlichen Angaben enthalten.

C. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

I. Mitteilungen (§ 11 AÜG)

1. Zusätzliche Informationen

§ 11 AÜG regelt zusätzliche Informationen, die der **Verleiher** im Nachweis/Arbeitsvertrag dem Leiharbeitnehmer über die Angaben nach § 2 Abs. 1 NachwG hinaus geben muss.

2. „Als Leiharbeitnehmer tätig" / Firma und Entleiheranschrift (§ 11 Abs. 2 AÜG)

§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis

(2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluß ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher. Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird, und ihm die Firma und Anschrift des Entleihers, dem er überlassen wird, in Textform mitzuteilen.
[...].

Ergänzt worden sind die Vorschriften dahingehend, dass der Verleiher den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren hat, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird und ihm die **Firma und Anschrift des Entleihers**, dem er überlassen wird, **in Textform** mitteilen muss. Die Information kann mit der bereits in § 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG enthaltenen Pflicht verknüpft werden, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer und nicht im Rahmen eines Werkvertrages eingesetzt wird.

II. Informationspflicht über freie Arbeitsplätze (§ 13a Abs. 1 AÜG)

1. Informationspflicht

Wie bisher hat der **Entleiher** den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des **Entleihers**, die besetzt werden sollen, zu **informieren** (§ 13a Abs. 1 Satz 1 AÜG).

2. Allgemeine Bekanntgabe

Die Information kann durch **allgemeine Bekanntgabe** an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen (§ 13a Abs. 1 Satz 2 AÜG). Es ergeben sich insoweit keine Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage.

III. Übernahmegesuch (§ 13a Abs. 2 AÜG)

> (2) Der Entleiher hat einem Leiharbeitnehmer, der ihm seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht, sofern der Leiharbeitnehmer dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt hat. Für die Bestimmung des Überlassungszeitraums nach Satz 1 gilt § 1 Absatz 1b Satz 2 entsprechend.
> […].

Neu ist das in der vorgenannten Bestimmung geregelte **Übernahmegesuch**.

1. Mindestens 6-monatige Überlassung

Voraussetzung für ein entsprechendes Übernahmegesuch ist zunächst, dass der betreffende Leiharbeitnehmer dem Entleiher **seit mindestens sechs Monaten** überlassen ist. Ein solcher Leiharbeitnehmer kann dem Entleiher **in Textform** den Wunsch **nach Abschluss eines Arbeitsvertrages** (mit dem Entleiher) anzeigen.

2. Begründete Antwort in Textform

Der Entleiher muss **innerhalb eines Monats** nach **Zugang der Anzeige** eine **begründete Antwort in Textform** mitteilen.

Auf diese Weise soll der Zweck des Art. 12 der Richtlinie (Förderung des Übergangs von atypischen in sichere Beschäftigungsverhältnisse) sachgerecht umgesetzt werden.

Weder Gesetz noch Gesetzesbegründung äußern sich ausdrücklich dazu, was unter **„begründeter Antwort"** zu verstehen ist. Zu gleichartigen Antwortpflichten in § 7 TzBfG (s. unten E. II.) findet sich in den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand ein Hinweis. Dort heißt es: „Da die Erörterung bereits im TzBfG geregelt ist, müssen die Argumente nur noch in Textform niedergelegt werden, …". Inhalt und Umfang der begründeten Antwort könnten sich daher an der entsprechenden Erörterungspflicht des Arbeitgebers nach § 8 Abs. 3 TzBfG[54] orientieren.

Daher müssen sich Unternehmen, die Leiharbeitnehmer beschäftigen, im Falle eines Übernahmeersuchens seitens eines Leiharbeitnehmers die Reaktion und die Begründung sehr wohl überlegen. Die Reaktion kann einerseits **positiv** sein, indem dem Leiharbeitnehmer ein geeigneter Arbeitsplatz angeboten wird. Problematischer sind die Fälle, in denen **keine Übernahme** erfolgen soll. Ausreichend, aber auch notwendig dürfte es dann sein, dem Leiharbeitnehmer **in Textform** mitzuteilen, dass kein Arbeitsplatz, auf dem er eingesetzt werden könnte, frei ist. Ist ein solcher Arbeitsplatz frei oder wird er frei ist der Entleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer mitzuteilen, dass zwar ein Arbeitsplatz frei ist/wird und welcher das ist, er dafür aber nicht berücksichtigt wird. Das wird weiter zu begründen sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Leiharbeitnehmer im Falle einer Einstellung zunächst in der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 KSchG (Probezeit) befindet, in der er ohne Kündigungsgrund gekündigt werden könnte. Als Maßstab für Inhalt und Umfang der Begründung könnte man sich daher daran orientieren, welche Begründung dem Betriebsrat vor Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gegeben werden muss, z.B. dass man mit der Leistung nicht zufrieden ist, an der Teamfähigkeit zweifele oder ähnliches. Die weitere Frage, die sich stellt, ist, was

[54] Siehe dazu Schiefer/Armborst, Teilzeitarbeit, 3. Aufl., Düsseldorfer Schriftenreihe, S. 93ff.

geschieht, wenn der Arbeitgeber die **Antwort nicht oder nur unzureichend** gibt. Konkrete Folgen regelt das Gesetz nicht. Rechtliche Wege, auf denen dann der Leiharbeitnehmer eine Übernahme erzwingen könnte, sind zumindest derzeit nicht erkennbar. Das heißt nicht, dass es nicht in Zukunft Arbeitsgerichte geben wird, die einen solchen Weg konstruieren. Daher ist Vorsicht geboten. Nicht entsprechend anzuwenden ist daher die Rechtsprechung des BAG zum Verstoß des Arbeitgebers gegen die Erörterungsobliegenheit nach § 8 Abs. 3 TzBfG im Falle eines Teilzeitverlangens eines bereits beschäftigten Arbeitnehmers. Danach soll der Arbeitgeber im Rechtsstreit, in dem der Arbeitnehmer die Verkürzung seiner Arbeitszeit durchzusetzen versucht, keine Einwendungen vorbringen können, die im Rahmen der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG hätten ausgeräumt werden können.[55] Es gibt keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch des Leiharbeitnehmers auf Übernahme, in dem diese Rechtsfolge zum Tragen kommen könnte.

3. Begrenzung des „Anzeigerechts“ (§ 13a Abs. 2 Satz 2 AÜG)

Die Neuregelung macht von der in der EU-Richtlinie fakultativ vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, die Häufigkeit der anspruchsbegründenden Anzeige zu **begrenzen**. Dies sei das Ergebnis einer Abwägung des Interesses des Arbeitnehmers an einem Übergang von einem Leiharbeitsverhältnis in ein Nichtleiharbeitsverhältnis und dem Aufwand, der bei dem Entleiher durch das Ersuchen ausgelöst wird.

Der Arbeitnehmer hat danach das in § 13a Abs. 2 Satz 1 AÜG genannte Anzeigerecht nicht, wenn er dem Entleiher einen entsprechenden Wunsch in den **letzten 12 Monaten** bereits einmal angezeigt hat. Es entfällt dann auch eine Verpflichtung des Entleihers, eine begründete Antwort in Textform zu erteilen.

[55] BAG v. 12.9.2006 – 9 AZR 686/06, NJW 2007, 1613; zu Recht kritisch ErfK-Preis § 8 TzBfG Rz. 15.

D. Gewerbeordnung (§ 111 GewO)

In die Gewerbeordnung wird ein neuer § 111 zu **Pflichtfortbildungen** wie folgt aufgenommen.

1. Ist der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen dem Arbeitnehmer die Kosten hierfür nicht auferlegt werden.
2. Fortbildungen nach Abs. 1 sollen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Soweit Fortbildungen nach Abs. 1 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit.

I. Keine Kostentragungspflicht des Arbeitnehmers für Pflichtfortbildungen (§ 111 Abs. 1 GewO)

Nach § 111 Abs. 1 GewO dürfen in Fällen, in denen der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Gesetzes oder eines Tarifvertrages, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung **erforderliche Fortbildung** anzubieten, dem Arbeitnehmer die **Kosten** hierfür nicht auferlegt werden. Nicht erfasst werden arbeitsvertragliche Vereinbarungen, so dass in diesem Falle **Rückzahlungsvereinbarungen** mit Bindungsfrist grundsätzlich zulässig bleiben.

Gesetzliche Pflichtfortbildungen sind z.B. die **Fortbildung gemäß § 34c GewO**. Ggf. enthalten Tarifverträge entsprechende Fortbildungsverpflichtungen. Dies ist im Einzelfall zu prüfen. Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Regelungen (s. oben …), aus den sich etwaige Verpflichtungen ergeben können. Das ist in jedem Unternehmen zu prüfen.

Die Regelung besagt, dass dem Arbeitnehmer keine Kosten für die Fortbildung aufgebürdet werden dürfen. Das gilt selbst dann, wenn er an der Fortbildung **ein eigenes Interesse** hat. Eine **Drittfinanzierung** der Fortbildung ist aber ebenso wenig ausgeschlossen, wie eine Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und einem Dritten.

Nicht unter die Regelung fallen **Einweisungen** in ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder Anweisungen für die Erledigung einer Arbeitsaufgabe, die unter Beibehaltung der bisherigen Rechtslage unter Fortzahlung der regelmäßigen Vergütung innerhalb der Arbeitszeit stattzufinden haben.

II. Pflichtfortbildungen als Arbeitszeit (§ 111 Abs. 2 GewO)

Liegt eine Fortbildung i.S. der Regelung vor, so soll diese nach dem neuen § 111 Abs. 2 GewO möglichst **während der individuellen Arbeitszeit** des Arbeitnehmers durchgeführt werden. In diesem Falle sind sie ohne Weiteres als **Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes** zu werden.

Muss die Pflichtfortbildung – z. B. aufgrund dringender betrieblicher Belange oder weil die Fortbildung nicht im Rahmen der Arbeitszeit der Arbeitnehmer angeboten werden kann – der außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers durchgeführt werden, so gilt die Fortbildungszeit als Arbeitszeit.

Ist das im Einzelfall, z.B. aufgrund dringender betrieblicher Belange oder weil die Fortbildung nicht im Rahmen der Arbeitszeit der Arbeitnehmer angeboten kann, nicht möglich, **gilt die Fortbildungszeit als Arbeitszeit**. Es ist darauf zu achten, dass damit nicht nur Arbeitszeit im entgeltrechtlichen Sinne gemeint ist, die Zeit also wie Arbeitsleistung im Betrieb zu vergüten ist. Die Fortbildungszeit dürfte auch **Arbeitszeit i.S. des ArbZG** sein, so dass die dort beschriebenen Grenzen für die tägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG, die Pausenzeiten nach § 4 ArbZG, die Ruhezeiten nach § 5 ArbZG und das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 9 ArbZG zu beachten sind. Die Zeiten sind zudem ggf. (bei Überschreitung der höchstzulässigen Arbeitszeit) nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufzuzeichnen.

E. Teilzeit- und Befristungsgesetz

I. Veränderungswunsch des Arbeitnehmers und Informationspflicht des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 2 TzBfG)

1. Erörterungs- und Informationspflicht

> 2. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Verlängerung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern und den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

In § 7 Abs. 2 TzBfG war schon bislang geregelt[56], dass der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die den **Wunsch nach einer Veränderung** von Dauer oder Lage oder Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, über entsprechende Arbeitsplätze zu **informieren** und das Verlangen mit ihnen zu erörtern hatte. Darüber hinaus sah § 7 Abs. 3 TzBfG vor, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hatte, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren hatte, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

Diese aus § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG folgenden Verpflichtungen sind nunmehr **einheitlich** – in der Sache unverändert – in einem § 7 Abs. 2 TzBfG zusammengefasst geregelt worden.

Dies bedeutet: Aus § 7 Abs. 2 TzBfG folgt nunmehr

- eine Erörterungspflicht betreffend den arbeitnehmerseitig geäußerten Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglichen Arbeitszeit und
- (ausgehend von dem o. g. Wunsch des Arbeitnehmers) eine **Informationspflicht** des Arbeitgebers im Hinblick auf **entsprechende** Arbeitsplätze, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

Diese Pflichten gelten **unabhängig** vom **Umfang der Arbeitszeit** (§ 7 Abs. 2 Satz 2 TzBfG)

Der Arbeitnehmer kann – wie bereits nach früherer Rechtslage – eine Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen (§ 7 Abs. 2 Satz 3 TzBfG).

2. Wunsch des Arbeitnehmers und begründete Antwort des Arbeitgebers

> 3. Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach Abs. 2 Satz 1 angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach Abs. 2 Satz 1 in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung nach Abs. 2 ausreichend.

[56] Schiefer/Armborst, Teilzeitarbeit, Düsseldorfer Schriftenreihe, 3. Aufl., S. 31.

§ 7 Abs. 3 TzBfG ist **neu** gefasst worden. Danach hat der Arbeitgeber einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis **länger als sechs Monate** bestanden hat und der ihm in Textform den **Wunsch nach einer Verlängerung** von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit angezeigt hat, nicht nur über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, sondern innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine „**begründete Antwort**" in Textform zu geben.

Nach der Gesetzesbegründung gilt die Neuregelung unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Sie soll insbesondere für Beschäftigte mit **Arbeit auf Abruf** Anwendung finden, die in ein Arbeitsverhältnis mit einer vorhersehbaren Lage ihrer Arbeitszeit wechseln möchten.

3. Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate

Voraussetzung für den Wunsch des Arbeitnehmers und die damit einhergehende Begründungspflicht des Arbeitgebers ist, dass das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten **länger als sechs Monate** bestanden hat. Die Sechs-Monats-Frist ist wie in §§ 8 Abs. 1 und 9a Abs. 1 TzBfG[57] zu berechnen. Im Falle kurzer Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses soll die Rechtsprechung zu § 1 Abs. 1 KSchG herangezogen werden können, nach der eine Unterbrechung unschädlich ist, wenn sie verhältnismäßig kurz ist und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.[58]

4. Wunsch in Textform

Sowohl die Anzeige des Wunsches als auch die Antwort haben in **Textform** nach § 126b zu erfolgen. Daher genügt z.B. eine E-Mail.

5. Begründungspflicht und Verstoß gegen die Begründungspflicht

Ein **Verstoß des Arbeitgebers** gegen die Begründungspflicht kann anders als in der ähnlich geregelten Pflicht zur Bescheidung eines Leiharbeitnehmers, der die Übernahme wünscht (s. oben C., III., 2.), im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsrechtes **erhebliche Folgen** nach sich ziehen. Hat der Arbeitnehmer den Wunsch – insbesondere nach Verlängerung der Arbeitszeit – angezeigt und informiert der Arbeitgeber ihn nicht über einen geeigneten Arbeitsplatz, auf den sich der Arbeitnehmer dann bewerben könnte oder lehnt er eine entsprechende Bewerbung ohne ausreichenden Grund ab, so kann das **Schadensersatzansprüche** des Arbeitnehmers begründen.[59] Das betrifft die Differenz zwischen der fortbestehenden Vergütung des Arbeitnehmers und der Vergütung, die er auf dem Arbeitsplatz, den er ggf. hätte einnehmen können, erhalten hätte. Bislang konnte der Arbeitgeber noch im Rechtsstreit Gründe dafür benennen, warum er den Arbeitnehmer nicht informiert bzw. einen Arbeitsplatz nicht angeboten hat. Es besteht zu befürchten, dass im Hinblick auf die Rechtsprechung des BAG zu § 8 Abs. 3 TzBfG[60] der Arbeitgeber mit allen Argumenten, die er in der „begründeten Antwort" nicht genannt hat, in einem späteren Rechtsstreit abgeschnitten ist.

[57] Zur „Berechnung der Wartezeit" s. Schiefer/Armborst, Teilzeitarbeit, Düsseldorfer Schriftenreihe, 3. Aufl., S. 44.
[58] BAG v. 20.02.2014 – 2 AZR 859/11, NZA 2014, 1083.
[59] S. dazu BAG v. 21.1.2021 – 8 AZR 195/19, NZA 2021, 1022;.
[60] S. im Einzelnen Schiefer/Armborst, Düsseldorfer Schriftenreihe, Teilzeitarbeit, 3. Aufl., S. 58.

6. Form der Begründung

Für die begründete „Antwort" des Arbeitgebers ist grundsätzlich in **Textform** vorgesehen (s. oben). Hat allerdings der Arbeitgeber **in den letzten 12 Monaten** vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch in Textform begründet beantwortet, ist eine **mündliche Erörterung** ausreichend.

II. Arbeit auf Abruf (§ 12 Abs. 3 TzBfG)

> 3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.

1. Zeitrahmen (§ 12 Abs. 3 Satz 1 TzBfG)

§ 12 TzBfG, der die Arbeit auf Abruf regelt, ist in Abs. 3 ergänzt worden. Danach ist der Arbeitnehmer nicht nur verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Abruf die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen. Er ist nunmehr auch verpflichtet, den **Zeitrahmen (Referenzstunden und Referenztage)** festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden soll. Zudem wird die Ankündigungsfrist dahingehend ergänzt, dass die Arbeitsleistung in diesem Rahmen zu erfolgen hat.

Damit soll die Pflicht des Arbeitgebers begründet werden, einen **feststehenden Zeitrahmen** zu benennen, sogenannte Referenzstunden und Referenztage, in denen er den Arbeitnehmer zur Arbeit auffordern kann. Gemeint ist eine Festlegung der **Uhrzeit** am Tag von der ab und bis zu der abgerufen werden können soll und die **Wochentage**, an denen der Abruf erfolgen können soll. Die Festlegung erfolgt im Regelfall im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Es werde nach der Gesetzesbegründung für den Arbeitnehmer dadurch vorhersehbarer, wann er ggf. zur Arbeit herangezogen wird.

2. Ankündigungsfrist (§ 12 Abs. 3 Satz 2 TzBfG)

Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils **mindestens vier Tage** im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.

Die Ergänzung der Ankündigungsfrist stelle klar, dass die Festlegung eines Zeitrahmens eine materielle Voraussetzung für den vertraglichen Anspruch auf Arbeitsleistung ist, genauso wie die Einhaltung der Ankündigungsfrist. Werde **kein Zeitrahmen** festgelegt, könne der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung **verweigern**. Ebenso könne er die Arbeitsleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber zu einer Arbeitsleistung **außerhalb des festgelegten** Zeitrahmens auffordere.

3. Tarifdispositivität (§ 12 Abs. 6 TzBfG)

> 6. Durch Tarifvertrag kann von Abs. 1 und von der Vorankündigungsfrist nach Abs. 3 Satz 2 auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Eine Ergänzung in § 12 Abs. 6 TzBfG stellt klar, dass die Festlegung von Referenzstunden und -tagen **nicht** – wie z.B. die Ankündigungsfrist – **tarifdispositiv** ist, also nicht durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden kann.

III. Probezeitvereinbarung bei befristeten Arbeitsverträgen (§ 15 Abs. 3 TzBfG)

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

> (3) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

In § 15 TzBfG ist damit ein neuer Absatz 3 eingefügt worden.

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis[61] eine Probezeit vereinbart, so muss danach **diese im Verhältnis zu der erwartenden Dauer der Befristung** und der **Art der Tätigkeit** stehen. Was das in der Praxis bedeuten soll, bleibt zunächst unklar.

In der Gesetzesbegründung wird nur auf die Vorschrift in § 622 Abs. 3 BGB zur Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist in der Probezeit verwiesen. Folge einer „unverhältnismäßigen" Probezeit sei, dass die verkürzte Kündigungsfrist nicht zur Anwendung komme. Fraglich ist darüber hinaus, ob auch die Wartezeit des § 1 KSchG von sechs Monaten, die für das Eingreifen des sog. allgemeinen Kündigungsschutzes maßgeblich ist, durch die Neuregelung beeinträchtigt wird. Das geht aus der Begründung nicht klar hervor, dürfte wegen der zwingenden Wirkung des § 1 KSchG aber auch abzulehnen sein.

IV. Informationen über unbefristete Arbeitsplätze

§ 18 TzBfG sieht in Abs. 1 schon bislang die Pflicht des Arbeitgebers vor, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Das entspricht weitgehend der Informationspflicht gegenüber Teilzeitbeschäftigten (s. oben E., I.). Ein neuer Abs. 2 sieht nunmehr vor, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen den Wunsch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag äußern kann, woraufhin der Arbeitgeber eine **begründete Antwort in Textform** gegeben hat.

[61] S. im Einzelnen Sowka, Befristete Arbeitsverträge, Düsseldorfer Schriftenreihe, 6. Aufl., S. 5 – eBook – www.duesseldorfer-schriftenreihe.de

1. Wunsch des Arbeitnehmers

> 2. Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber diesen Wunsch in den letzten 12 Monaten vor Zugang der Anzeige bereits zweimal angezeigt hat.

Derr Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis **länger als sechs Monate bestanden** hat und der ihm in **Textform** den **Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag** angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine „**begründete Antwort**“ (siehe dazu oben E., I., 4.) in **Textform** mitzuteilen. Das gilt **nicht**, sofern der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber diesen Wunsch **in den letzten 12 Monaten** vor Zugang der Anzeige bereits zweimal angezeigt hat.

2. Sechs-Monats-Frist

Zur Berechnung der Sechs-Monats-Frist gilt das zur Teilzeitarbeit Gesagte (s. oben E., I., 3.).

3. Textform

Ebenso wie § 7 Abs. 3 TzBfG zur Teilzeitarbeit ist für die Anzeige des Wunsches und die „begründete Antwort“ **Textform** gemäß § 126b BGB vorgesehen.

4. Zeitliche Begrenzung

Ebenso wie in dem neuen § 7 Abs. 3 TzBfG (s. oben E., I., 5) ist die Häufigkeit der Anzeigen begrenzt worden.

5. Folgen der Verletzung der Begründungspflicht

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer, der den Wunsch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag geäußert hat, **innerhalb eines Monats nach Zugang der entsprechenden Anzeige** eine **begründete Antwort** in Textform mitzuteilen.

Etwaige Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen diese Begründungspflicht bzw. die Nichteinhaltung der Monatsfrist nennt das Gesetz nicht.

Ähnlich wie bei der vergleichbaren Regelung für Leiharbeitnehmer im AÜG (s. oben C., III., 2.) besteht für befristet beschäftigte Arbeitnehmer kein Rechtsanspruch auf unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Negative Folgen für die Arbeitgeber, insbesondere Schadensersatzansprüche dürften jedoch dann in Betracht kommen, wenn sich aus Antwort des Arbeitgebers ergibt, dass die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder das unterbliebene Anbieten eines freien oder freiwerdenden entsprechenden Arbeitsplatzes eine Maßregelung **nach § 612a BGB**[62] darstellt. Hat die Begründung diskriminierenden Charakter i.S.v. ,§§ 1, 7 AGG, so kommen ebenfalls Schadensersatz oder Entschädigungsansprüche nach§ 15 Abs. 1 und 2 AGG in Betracht.

[62] Vgl. BAG v. 25.6.2014 – 7 AZR 847/12, NJW 2014, 3677; kritisch Worzalla SAE 2015, 49.

Ein Anspruch auf Zuweisung des Arbeitsplatzes scheidet jedoch wegen § 15 Abs. 6 AGG aus.

F. Weitere gesetzliche Änderungen

Das Gesetz enthält darüber hinaus Änderungen weiterer Gesetze, z.B. der Handwerksordnung oder des Notfallsanitätergesetzes.

Prof. Dr. Bernd Schiefer