Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie (EU) 2019/1152

Handlungsleitfaden für Arbeitgeber

Juni 2022

Impressum

© Juni 2022

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
(Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.)
Voßstraße 16, 10117 Berlin
Telefon 030/55150-0
Telefax 030/55150-400
info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de
Ansprechpartner: Jessica Longard
Bearbeitet von: Annika Norden (Südwestmetall), Jessica Longard, David Beitz

Dieser Leitfaden ist mit großer Sorgfalt erstellt worden. Er ersetzt gleichwohl die Beratung im Einzelfall nicht. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird.

Inhalt

Vorbemerkung 1
A. Betroffene Regelungen 2
I. Nachweisgesetz 2
1. Anwendungsbereich (§ 1 NachwG) 2
2. Erweiterte Nachweispflichten (§ 2 NachwG) 2
a) Enddatum bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 NachwG) 2
b) Arbeitsort (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG) 2
c) Probezeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 NachwG) 3
d) Zusammensetzung und Höhe des Entgelts (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG) .. 3
e) Ruhepausen/Schichtarbeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG) 3
f) Arbeit auf Abruf (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 NachwG) 4
g) Überstundenanordnung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG) 4
h) Fortbildungen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG) 5
i) Betriebliche Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG) 5
j) Kündigung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG) 5
k) Anwendbarkeit weiterer Regelungen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 15 NachwG) 6
l) Auslandsaufenthalt (§ 2 Abs. 2 NachwG) und Arbeitnehmerentsendung (§ 2 Abs. 3 NachwG) 6
m) Verweis auf Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen (§ 2 Abs. 4 NachwG) 7
3. Zeitpunkt der Niederschrift 8
a) Beschäftigungsbeginn (§ 2 Abs. 1 S. 4 NachwG) 8
b) Änderung der Angaben im laufenden Beschäftigungsverhältnis (§ 3 NachwG) 9
4. Form der Nachweiserbringung (§ 2 Abs. 1 S. 1 und 3 NachwG) 9
5. Entfall von Nachweispflichten bei Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages (§ 2 Abs. 5 NachwG) 9
6. Bußgelder (§ 4 NachwG) 10
7. Übergangsregeln (§ 5 NachwG) 10
8. Unabdingbarkeit (§ 6 NachwG) 11
II. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 11
1. Mitteilungspflicht (§ 11 AÜG) 11
2. Übernahmegesuch des Zeitarbeitnehmers (§ 13a AÜG) 11
3. Ordnungswidrigkeiten (§ 16 Abs. 2 AÜG) 12
III. Teilzeit- und Befristungsgesetz 12
1. Information über freie Arbeitsplätze (§ 7 TzBfG) 12

2. Information über unbefristete Arbeitsplätze (§ 18 TzBfG) 13
3. Ende des befristeten Arbeitsvertrages (§ 15 TzBfG) – Probezeit 14
4. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) 14
B. Weitere Änderungen 15
I. Gewerbeordnung 15
1. Pflichtfortbildungen (§ 111) 15
II. Berufsbildungsgesetz 15
1. Vertragsniederschrift (§ 11 BBiG) 15
2. Bußgelder (§ 101 BBiG) 16
III. Sonstige Änderungen 16
C. Synopse I

Vorbemerkung

Die am 31.07.2019 in Kraft getretene Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts (Arbeitsbedingungen-Richtlinie) ist von den Mitgliedstaaten bis zum 01.08.2022 in nationales Recht umzusetzen. Sie löst die seit 1991 bestehende Nachweisrichtlinie 91/533/EWG (NachwRL) ab, die in Deutschland im Wesentlichen durch das Nachweisgesetz (NachwG) sowie die Informationspflichten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und im Berufsbildungsgesetz (BBiG) umgesetzt worden waren.

Das Gesetz zur Umsetzung der aktuellen Richtlinienvorgaben wurde am 23. Juni 2022 vom Bundestag verabschiedet und soll bereits am **1. August 2022 in Kraft treten**. Es sieht insbesondere im NachwG eine Erweiterung der arbeitgeberseitigen Pflichten zur schriftlichen Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor. Diese Veränderungen – fast ausschließlich Verschärfungen für die Arbeitgeber – waren nach Auffassung der EU notwendig, weil Nachweise von Beschäftigten zu selten eingefordert wurden und es zu geringe Auswirkungen nach sich zog, wenn Nachweise nicht oder nicht rechtzeitig erbracht wurden.

Betroffen sind unter anderem die Angaben zur Arbeit auf Abruf, zu den Anforderungen an das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren, zusätzliche Angaben im Zusammenhang mit Zeitarbeit, zur Vergütung von Überstunden, der Dauer und den Bedingungen der Probezeit sowie zu etwaigen Ansprüchen des Beschäftigten auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen. Weiter wurden Veränderungen in Bezug auf die Fristen, innerhalb derer die Nachweispflichten zu erbringen sind, vorgenommen.

Ferner enthalten die neuen Regelungen Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer von Probezeiten, die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, das Ersuchen eines Beschäftigten um einen Übergang in eine andere Arbeitsform (Arbeitnehmerüberlassung) sowie Pflichtfortbildungen.

Dieser Kurzleitfaden enthält erste Hinweise zu den für M+E-Betriebe relevanten Gesetzesänderungen. Eine vollständige Übersicht über alle von den Änderungen betroffenen Gesetze kann der anliegenden Synopse entnommen werden.

A. Betroffene Regelungen

Die aus Sicht der M+E-Betriebe relevanten Änderungen betreffen im Wesentlichen das Nachweisgesetz (NachwG), das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie die Gewerbeordnung (GewO). Weiter beziehen sich die Änderungen auf das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), die Handwerksordnung (HwO), das Seearbeitsgesetz, das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz, das Notfallsanitätergesetz sowie das PTA-Berufsgesetz.

I. Nachweisgesetz

Die umfangreichsten Änderungen erfuhr das NachwG. Hier wurde neben einer erheblichen Verschärfung und Ausweitung der arbeitgeberseitigen Nachweispflichten auch eine Regelung zur Verhängung von Bußgeldern im Falle der nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitigen Umsetzung der Regelungen zum Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen eingeführt (hierzu unter 5.). Im Einzelnen:

1. Anwendungsbereich (§ 1 NachwG)

Der Anwendungsbereich des NachwG wurde erweitert. Nach § 1 NachwG waren bisher diejenigen Beschäftigten ausgenommen, die nur zur **vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat** eingestellt wurden. Diese Ausnahme wurde im Rahmen der Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie **gestrichen**.

Die Regelungen des Nachweisgesetzes finden nunmehr Anwendung auf **jeden** Beschäftigten unabhängig von der Art und der Dauer der Beschäftigung.

2. Erweiterte Nachweispflichten (§ 2 NachwG)

Wesentliche Änderungen haben die Regelungen zu den arbeitgeberseitigen Nachweispflichten in § 2 NachwG erfahren:

a) Enddatum bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 NachwG)

Die Nachweisregelungen im Zusammenhang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen wurden insoweit ergänzt, als **das Enddatum oder** die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses nachgewiesen werden muss.

Die Angabe kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung bzw. eines konkreten Enddatums erfolgen. Für den Fall einer zweckgebundenen Befristung soll nach der Gesetzesbegründung die Angabe des Zwecks der Befristung zur Erfüllung dieser Voraussetzung genügen. Das heißt für die Praxis u. E., dass bei einer Zeitbefristung mit Sachgrund die Angabe des konkreten Enddatums ausreicht und nicht zusätzlich ein Zweck aufgenommen werden muss. Lediglich bei einer reinen Zweckbefristung ist der Zweck anzugeben, damit für den Beschäftigten ersichtlich ist, wann der Vertrag endet.

b) Arbeitsort (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG)

Die bisherige Regelung des § 2 S. 2 Nr. 4 NachwG, wonach der Arbeitgeber den Beschäftigten über seinen bzw. (bei mehreren) seine(n) Arbeitsort(e) informieren muss, wurde dadurch erweitert, dass nunmehr auch ausdrücklich mitgeteilt werden muss, wenn der Beschäftigte seinen **Arbeitsort frei wählen** kann. Der Gesetzesbegründung ist nicht zu entnehmen, welche Anforderungen der Gesetzgeber an die freie Wahl des Arbeitsortes stellt und insbesondere, ob auch die Möglichkeit, die Tätigkeit im Homeoffice bzw. im Rahmen der mobilen Arbeit zu erbringen, erfasst sein soll. Es ist zu empfehlen als Arbeitsort zunächst nur den Standort der Betriebsstätte als Arbeitsort anzugeben. Sofern zusätzlich eine (umfassende) schriftliche Vereinbarung zur mobilen Arbeit oder dem Homeoffice geschlossen wird, genügt diese u. E. um das Erfordernis des § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 NachwG sodann zu erfüllen.

c) Probezeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 NachwG)

Neu aufgenommen ist die arbeitgeberseitige Verpflichtung, den Beschäftigten auch über die **Dauer der Probezeit** zu unterrichten, sofern eine solche vereinbart wurde.

Üblicherweise finden sich in Arbeitsverträgen Regelungen zur Probezeit, so dass dieser Regelung in vielen Fällen bereits Genüge getan sein wird, sofern der Arbeitsvertrag in Schriftform vorliegt.

Die 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, sofern in diesen die konkrete Dauer der Probezeit geregelt ist (vgl. hierzu unter m)).

Praxishinweis: Von der Probezeit zu unterscheiden ist die Wartezeit, welche bestimmt, wann das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Die Wartezeit beträgt gemäß § 1 KSchG sechs Monate.

d) Zusammensetzung und Höhe des Entgelts (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG)

Neben der bisher schon nachzuweisenden Zusammensetzung und der Höhe des Arbeitsentgeltes, der Zulagen und Zuschläge sowie Prämien und (freiwillige) Sonderzahlungen, ist nunmehr auch die **Vergütung von Überstunden** mitzuteilen. Das Nachweisgesetz bildet damit Artikel 4 Abs. 2 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie ab.

Weiter sieht die Richtlinie sowie nunmehr § 2 S. 2 Nr. 7 NachwG vor, dass die einzelnen **Bestandteile des Arbeitsentgeltes getrennt anzugeben** und die **Art der Auszahlung** auszuweisen sind.

Setzt sich das Entgelt des Beschäftigten aus mehreren Bestandteilen zusammen, ist die Nennung lediglich eines „Gesamtentgeltes“ ohne Hinweis auf die einzelnen Bestandteile zukünftig nicht mehr ausreichend. U. E. ist es möglich, die einzelnen Bestandteile des Entgelts beispielsweise an unterschiedlichen Stellen im Arbeitsvertrag zu regeln und damit den Vorgaben des NachweisG zu entsprechen. In Bezug auf die Art der Auszahlung genügt der Hinweis, ob etwa eine Barauszahlung oder die Überweisung vereinbart ist.

Allerdings können hier die Angaben zu den Entgeltbestandteilen gem. § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (vgl. hierzu unter m)).

Aufgrund der Tatsache, dass in der M+E-Industrie Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV möglich ist, wurde im Gesetzgebungsverfahren stets auch diskutiert, ob ebenfalls über die Entgeltumwandlung schriftliche Nachweise zu erbringen sind. Die Gesetzesbegründung äußert sich hierzu nicht, jedoch hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 22. Juni 2022 zu Protokoll gegeben, dass Entgeltumwandlung nicht zu den nachzuweisenden Informationen nach dem NachwG zählt. Dieser Hinweis kann bei etwaigen Streitigkeiten herangezogen werden.

e) Ruhepausen/Schichtarbeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG)

Während in der bisherigen Regelung des § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 a. F. lediglich ein Nachweis über die vereinbarte Arbeitszeit gefordert war, ist der Arbeitgeber zukünftig verpflichtet, auch **vereinbarte Ruhepausen** und **vereinbarte tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** mitzuteilen. Die Arbeitsbedingungen-Richtlinie gibt hingegen lediglich vor, dass die Länge des Standardarbeitstages gegenüber dem Beschäftigten anzugeben ist. Die **Angabe von Ruhepausen und Ruhezeiten** ist hiervon **nicht gedeckt**. Hier geht das deutsche Gesetz somit ohne erkennbaren Grund über die Richtlinie **hinaus**.

Unklar und auch nicht aus der Gesetzesbegründung zu ersehen ist aktuell, was der Gesetzgeber mit dem Hinweis auf die **vereinbarte** Ruhepause und Ruhezeit meint. U. E. sind Angaben zu Ruhepausen und Ruhezeiten nur zu machen, sofern sie entsprechend dem Wortlaut des Nachweisgesetzes „vereinbart" sind, also eine individuelle oder kollektive Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem/Betriebsrat vorliegt. Die Wiedergabe des Arbeitszeitgesetzes dürfte nicht notwendig sein, da dessen Anwendung zwingend ist und nicht zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbart wird. Zudem hat der Gesetzgeber einen Verweis auf gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit nicht zugelassen (vgl. § 2 Abs. 4 NachwG). Ein Verweis auf einschlägige kollektive Regelungen ist gemäß § 2 Abs. 4 NachwG möglich.

Darüber hinaus ist bei **vereinbarter Schichtarbeit** neben dem konkreten Schichtsystem auch der Schichtrhythmus sowie die Voraussetzungen für Schichtänderungen bereits zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nachzuweisen.

Gefordert sind hier generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit, etwa „die Arbeit erfolgt im Drei-Schicht-System" (Schichtsystem) oder „es erfolgt ein wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht" (Schichtrhythmus). Auch hier geht das Gesetz über die Richtlinie **hinaus**, die **nur** eine Angabe etwaiger **Modalitäten von Schichtänderungen** und keine Informationen über das Schichtsystem und den Schichtrhythmus verlangt. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (zum Beispiel aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrhythmus ist nach der Gesetzbegründung insoweit nicht erforderlich.

Allerdings können auch diese Angaben gem. § 2 Abs. 4 NachwG durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (hierzu unter m)).

Insbesondere bei den Nachweispflichten zur Arbeitszeit zeigt sich, dass dem Gesetzgeber die Verbindlichkeit von Angaben im Arbeitsvertrag und die Schwierigkeit, diese praktisch abzuändern, nicht in voller Gänze bewusst ist. Aus diesem Grund ist nicht zu empfehlen, Angaben zu den Ruhepausen, zur Ruhezeit oder zu einem Schichtsystem direkt im Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern diese betrieblich zu regeln und in Folge auf diese Regelungen zu verweisen.

f) Arbeit auf Abruf (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 NachwG)

Neu eingefügt wurden die Regelungen des § 2 S. 2 Nr. 9 NachwG zu den zwingenden Angaben bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG. Danach hat der Arbeitgeber

- die Vereinbarung, dass der Beschäftigte seine **Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall** zu erbringen hat,
- die **Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden**,
- den **Zeitrahmen**, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist (bestimmt durch Referenztage und -stunden) und
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der **Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen** hat,

anzugeben.

Weitere Ausführungen dazu folgen unter III.4.

g) Überstundenanordnung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG)

In dem neuen § 2 S. 2 Nr. 10 NachwG wird – sofern die Leistung von **Überstunden** vereinbart ist – gefordert, dass die **Möglichkeit der Anordnung und deren Voraussetzungen** zeitnah nach Vertragsschluss nachgewiesen werden.

Hierbei handelt es sich um eine klarstellende Regelung. Bereits in der Vergangenheit wurde eine entsprechende Nachweispflicht in § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG verortet. Mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie wurde diese Verpflichtung nun in den ausdrücklichen Katalog des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG aufgenommen. Eine inhaltliche Änderung ist damit im Ergebnis nicht verbunden.

Gem. § 2 Abs. 4 NachwG ist auch hier die Ersetzung durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich (hierzu unter m)).

h) Fortbildungen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG)

Gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG ist der Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, sofern vereinbart, einen etwaigen Anspruch auf **vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen** darzustellen.

Sofern ein Anspruch auf Fortbildung besteht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten darüber bereits zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zu informieren. Ein entsprechender Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus dem Gesetz ergeben. Die 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 (hierzu unter m)).

In Bezug auf Pflichtfortbildungen, die durch Gesetz oder Tarifvertrag vorgesehen sind, gilt zudem § 111 GewO, welcher insbesondere Regelungen zu der Frage der Kostentragung sowie der Durchführung von Pflichtfortbildungen während oder außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit enthält (dazu auch unter B. I.).

i) Betriebliche Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG)

Sagt der Arbeitgeber den Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zu, so hat er diesen mindestens den **Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers** innerhalb der Fristen des § 2 NachwG zu nennen. Auch diese unnötige Verschärfung findet **keine Grundlage** in der Arbeitsbedingungen-Richtlinie.

Die Verpflichtung besteht nicht, wenn bereits der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. Bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen ergibt sich diese Verpflichtung aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung.

Bezüglich der Ausnahme der Entgeltumwandlung aus dem NachwG siehe oben unter d).

j) Kündigung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG)

Nach den neuen Regelungen des § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten neben den **Fristen für die Kündigung** des Beschäftigungsverhältnisses nunmehr auch **Informationen zum einzuhaltenden Verfahren** bereitzustellen. Hierbei ist fraglich, was unter dem Begriff des „einzuhaltenden Verfahrens“ zu verstehen ist und ob dem Beschäftigten gegenüber Informationen bezüglich aller möglichen Verfahrensschritte (inkl. Betriebsratsanhörung etc.) zur Verfügung gestellt werden müssen. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG nennt als Konkretisierung, dass **mindestens das Schriftformerfordernis** von der Information erfasst werden muss und nennt weiter die **Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage**. Der Arbeitgeber entspricht seiner Nachweispflicht in diesem Punkt daher u. E. vollumfänglich, wenn er den Beschäftigten über die folgenden Punkte informiert:

- Kündigungsfristen,
- Schriftformerfordernis der Kündigung,
- Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Ist eine **Probezeit** vereinbart, hat die Unterrichtung auch die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB zu umfassen.

Dabei müssen die Angaben zu den Kündigungsfristen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Es reicht aus, wenn die vereinbarten Berechnungsmodalitäten angegeben werden, etwa bei einer Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Die Informationen nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG können gem. § 2 Abs. 4 NachwG ebenfalls durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt werden (hierzu unter m)). Sofern die jeweilige gesetzliche Regelung maßgeblich ist, kann auch hierauf verwiesen werden.

Ausdrücklich stellt die Regelung dar, dass ein nicht ordnungsgemäßer Nachweis in Bezug auf die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage **nicht** dazu führt, dass die Kündigung von Beginn an als unwirksam gilt. § 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 geltend gemacht wird.

k) Anwendbarkeit weiterer Regelungen (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 15 NachwG)

In Bezug auf den Hinweis über die Anwendung weiterer Regelungen (Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) wurden lediglich Ergänzungen vorgenommen, die den Bereich kirchlicher Arbeitgeber betreffen. Hier muss nunmehr auch auf Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen hingewiesen werden, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen festlegen.

Dem Erfordernis der Nr. 15 zur Angabe anwendbarer Regelungen wird hinreichend entsprochen, wenn allgemein auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen und anwendbaren Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verwiesen wird.

l) Auslandsaufenthalt (§ 2 Abs. 2 NachwG) und Arbeitnehmerentsendung (§ 2 Abs. 3 NachwG)

Weitere wesentliche Änderungen ergeben sich in Bezug auf **Auslandsaufenthalte**, die eine Dauer von **vier aufeinanderfolgenden Wochen** übersteigen.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 NachwG verpflichtet, dem Beschäftigten **vor seiner Abreise** eine Niederschrift mit allen wesentlichen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG sowie über die nachfolgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen. Zu den genannten zusätzlichen Angaben zählen:

- 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 zu erstattende **Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten**,
- die Angabe, ob eine **Rückkehr** des Beschäftigten vorgesehen ist, und gegebenenfalls die **Bedingungen der Rückkehr**.

Wie bei inländischen Beschäftigungsverhältnissen müssen die genannten Angaben auch hier **nicht zwingend in einem einzigen Dokument** niedergeschrieben und ausgehändigt werden.

In Fällen, in denen der Beschäftigte aufeinanderfolgende Aufträge in verschiedenen Ländern zu erbringen hat, erfolgt eine Erleichterung. Hier können die Angaben bezüglich aller Arbeitsaufträge **zusammengefasst** und dann entsprechend niedergeschrieben werden.

Der weiter neu eingefügte **Abs. 3** bildet zusätzliche Angaben für Auslandsaufenthalte nach Absatz 2, die unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG fallen, die im Falle der **Arbeitnehmerentsendung** neben den oben genannten Informationen zusätzlich in der vorgeschriebenen Niederschrift aufzunehmen sind. Dazu gehören

- die **Entlohnung**, auf die der Beschäftigte nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Beschäftigte seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat,
- den Link zu der einzigen **offiziellen nationalen Website**, die der Mitgliedstaat, in dem der Beschäftigte seine Arbeit leisten soll, über die Entsendung von Beschäftigten betreibt.

In Bezug auf die Niederschrift gilt auch hier wie bei den inländischen Regelungen, dass die verschiedenen Angaben nicht zwingend in einem Dokument ausgehändigt werden müssen.

m) Verweis auf Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen (§ 2 Abs. 4 NachwG)

Darüber hinaus wurde der bisherige **§ 2 Abs. 3 NachwG** – **neu Abs. 4** – ergänzt. Wie bisher besteht die Möglichkeit, den Nachweis der zwingenden Angaben des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG durch **Verweis auf die auf das Beschäftigungsverhältnis anwendbaren einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** zu ersetzen.

Ein Verweis ist möglich bei Angaben zu

- Dauer der Probezeit (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 NachwG),
- Entlohnung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG),
- vereinbarten Arbeitszeit, Ruhepausen/-zeit, Schichtsysteme (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 NachwG),
- Anordnung von Überstunden (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 NachwG),
- Urlaubsdauer (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 11 NachwG),
- Fortbildungsanspruch (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 12 NachwG),
- Betrieblichen Altersversorgung (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG),
- Kündigungsmodalitäten (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 14 NachwG).

Praxishinweis: Dabei muss derzeit davon ausgegangen werden, dass ein allgemein gehaltener Globalverweis auf Tarifverträge etc. irgendwo im Arbeitsvertrag **nicht ausreichend** sein dürfte. Bereits nach bisheriger Rechtslage ist es erforderlich, dass die Vertragsbedingung selbst im Nachweis genannt wird und die einschlägige Kollektivvereinbarung genau bezeichnet ist.[1] Preis schlägt im ErfK entsprechend folgende Formulierung vor: „*Die Arbeitszeit/Die Ausschlussfrist/Die Pflicht zur Leistung von Überstunden/… richtet sich nach Tarifvertrag X*." Sofern allerdings in einer entsprechenden Klausel zu Beginn des Arbeitsvertrags bereits auf die anwendbaren Tarifverträge verwiesen wird, sollte es u. E. ausreichend sein, bei der konkreten Regelung (etwa bei der Klausel zur Probezeit) einen Verweis wie folgt zu ergänzen, um die Arbeitsverträge nicht weiter zu überfrachten: *„Die Dauer der Probezeit richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen."*

Auch die **Angaben nach Abs. 2 und 3** können durch **Verweis auf einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ersetzt** werden. Hier ist jedoch zu beachten, dass sich der Verweis nicht lediglich allgemein auf eine Rechts-/Verwaltungsvorschrift oder Tarifverträge, Betriebs-

[1] ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, NachwG § 2 Rn. 30.

oder Dienstvereinbarungen beziehen darf, sondern die **konkreten Bestimmungen** abgebildet werden müssen, auf die Bezug genommen werden soll.

3. Zeitpunkt der Niederschrift

a) Beschäftigungsbeginn (§ 2 Abs. 1 S. 4 NachwG)

Im Hinblick auf die Zeitpunkte, an welchen der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine die in § 2 NachwG genannten Informationen enthaltene Niederschrift auszuhändigen hat, wurden die gesetzlichen Vorgaben verschärft.

§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr.	Gegenstand	Spätestens am 1. Arbeitstag	Spätestens am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses	Spätestens 1 Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses
1	Vertragsparteien	X		
2	Beginn ArbV		X	
3	Befr. ArbV		X	
4	Arbeitsort		X	
5	Tätigkeit		X	
6	Probezeit		X	
7	Arbeitsentgelt	X		
8	Arbeitszeit	X		
9	Arbeit auf Abruf		X	
10	Überstunden		X	
11	Urlaub			X
12	Fortbildung			X
13	bAV			X
14	Kündigung			X
15	Verweis TV/BV			X

Praxishinweise: Die Regelungen des Nachweisgesetzes sind strikt von anderen Regelungen zum Abschluss des Arbeitsvertrages zu trennen. Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf etwa die Befristung eines Arbeitsvertrages der Schriftform, so dass dringend geraten ist, die Befristungsabrede **vor dem Beginn** des befristeten Arbeitsverhältnisses schriftlich vorzunehmen. Ein späterer Nachweis des Enddatums oder der vorgesehenen Dauer gemäß dem NachwG genügt den Anforderungen an eine wirksame Befristungsabrede nicht.

b) Änderung der Angaben im laufenden Beschäftigungsverhältnis (§ 3 NachwG)

Auch in Bezug auf den Nachweis einer Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen im **bereits laufenden** Beschäftigungsverhältnis ist eine Verschärfung der bisherigen Regelung erfolgt. Während ein Nachweis in der Vergangenheit erst spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich erteilt werden musste, ist die Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen dem Beschäftigten nunmehr gem. § 3 NachwG bereits **spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam werden soll**, mitzuteilen. Diese Verschärfung entspricht Art. 6 Abs. 1 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie.

Wie bisher greift diese Vorschrift nicht bei Änderungen der auf das Beschäftigungsverhältnis anzuwendenden gesetzlichen Regelungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bzw. – neu – der paritätisch besetzten Kommissionen kirchlicher Arbeitgeber.

4. Form der Nachweiserbringung (§ 2 Abs. 1 S. 1 und 3 NachwG)

Die Richtlinie sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, die erforderlichen Nachweise **in elektronischer Form** bereitzustellen. Von dieser Möglichkeit wurde trotz entsprechender Forderungen der Arbeitgeber im Rahmen der Umsetzung in Deutschland leider **kein Gebrauch gemacht**.

Wie bisher ist auch künftig eine **unterschriebene Niederschrift zu übergeben** (vgl. § 2 Abs. 1 S.1 NachwG) und die elektronische Form **ausgeschlossen** (vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG). Somit ist der Nachweis auch nicht mittels E-Mail mit qualifizierter elektronischer Signatur möglich. Die geforderte Niederschrift hat mithin den Anforderungen des **§ 126 BGB** zu entsprechen. Sie ist eigenhändig zu unterzeichnen und dem Beschäftigten auszuhändigen.

Praxishinweis: Das Erfordernis der Schriftform nach dem Nachweisgesetz hat **keinen** Einfluss auf die grundsätzliche Formfreiheit beim Abschluss der Arbeitsverträge. Der Arbeitsvertragsschluss unterliegt grundsätzlich auch weiterhin keiner Schriftform und kann auch weiterhin digital oder mündlich erfolgen. Gerade im Hinblick auf die bußgeldbewährten Vorgaben des NachwG sollte jedoch bereits ein schriftlicher Vertragsschluss wieder verstärkt in Betracht gezogen werden. Nach § 2 Abs. 5 NachwG (bisher Abs. 4) kann der Arbeitgeber bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses seine Nachweispflichten erfüllen, sofern der schriftliche Arbeitsvertrag die von § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG geforderten Inhalte berücksichtigt (dazu sogleich unter 5.)

Gerade im Zuge fortschreitender Digitalisierung auch im Arbeitsverhältnis ist ein solches Verfahren **nicht mehr zeitgemäß** und verursacht bei den Unternehmen erhebliche Kosten durch das Bereitstellen der Informationen in Papierform. Zwar bestand das Schriftformerfordernis im NachwG auch bisher, allerdings drohte bei Verstoß bisher kein Bußgeld (hierzu sogleich unter 6.) und wurde daher in der Praxis oftmals nicht in dieser Form umgesetzt. Außerdem hat sich nunmehr der Umfang der nachzuweisenden Informationen erheblich erweitert.

5. Entfall von Nachweispflichten bei Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages (§ 2 Abs. 5 NachwG)

Wird dem Beschäftigten ein **schriftlicher Arbeitsvertrag** ausgehändigt, der die Angaben gem. § 2 Abs. 1 bis 3 NachwG enthält, **entfällt** – wie bisher auch – die Verpflichtung zu weiteren, gesonderten Nachweisen (vgl. § 2 Abs. 5 NachwG). Dies gilt jedoch nur, „soweit“ die geforderten Angaben in dem Arbeitsvertrag auch **tatsächlich enthalten** sind. Ist dies nicht der Fall, bleibt insoweit der Anspruch auf Nachweis bestehen. Dies gilt insbesondere auch für Änderungen, die sich nach Vertragsschluss ergeben haben.

Praxishinweis: Gerade bei Altfällen (hierzu unter 7.), in denen bei Einstellung statt eines umfassenden Arbeitsvertrages lediglich ein Einstellungsschreiben oder ein sehr kurzer Arbeitsvertrag verfasst wurde, kann mangels weitergehender Angaben eine weitere Nachweispflicht bestehen. Um dieser nachzukommen, müssen die ursprünglichen Dokumente nicht nachträglich geändert werden. Der Arbeitgeber kann seiner Nachweispflicht dadurch nachkommen,

dass er dem Beschäftigten in einem neuen Dokument die noch fehlenden wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich nachweist und mit den fehlenden Nachweisen aushändigt.[2] Gerade im Fall nachträglicher Änderungen ergibt sich hier seitens des Beschäftigten regelmäßig auch ein Anspruch aus § 3 NachwG, wonach auch Änderungen wesentlicher Vertragsbedingungen innerhalb gesetzlich vorgegebener Zeiträume schriftlich mitzuteilen sind.

6. Bußgelder (§ 4 NachwG)

Mit dem neuen § 4 NachwG wird unter Berufung auf Art. 19 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie ein Ordnungswidrigkeitstatbestand geschaffen, der Verstöße gegen die Nachweispflichten ahndet. Die Richtlinie sieht dabei vor, dass die Mitgliedstaaten Regeln für Sanktionen festlegen ohne die Art der Sanktion näher zu bestimmen. Der deutsche Gesetzgeber hat sich nunmehr zugunsten der Beschäftigten für **Bußgelder** entschieden.

Ordnungswidrig handelt danach, wer

1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt,
2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 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.

Liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, so kann diese mit einer **Geldbuße von bis zu zweitausend Euro** geahndet werden.

Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse (§ 17 Abs. 3 S. 2 1. HS OWiG) die wirtschaftliche Situation von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) besonders einbezogen werden.

7. Übergangsregeln (§ 5 NachwG)

Für **bestehende Beschäftigungsverhältnisse** gelten Übergangsregelungen, die ebenfalls eine Verschärfung erfahren haben. Hat ein Beschäftigungsverhältnis am 1. August 2022 bereits bestanden, entsteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Nachweis der in § 2 NachwG genannten wesentlichen Vertragsbedingungen erst auf ein entsprechendes **Verlangen des Beschäftigten**.

Statt wie bisher nach zwei Monaten hat der Arbeitgeber nun allerdings spätestens **am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung** beim Arbeitgeber dem Beschäftigten die Niederschrift gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen. Eine Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 ist dem Beschäftigten **spätestens einen Monat nach Zugang** der Aufforderung zu übergeben.

Fraglich ist, wann von einem bestehenden Arbeitsverhältnis gem. § 5 NachwG ausgegangen werden kann. Es kann sowohl auf den Vertragsschluss als auch auf den tatsächlichen Arbeitsbeginn abgestellt werden. Die Gesetzesbegründung äußert sich hierzu nicht. Da das NachwG die Informationspflichten unabhängig von einem Arbeitsvertrag festlegt, ist u. E. auf den tatsächlichen Arbeitsbeginn abzustellen. Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeit ab dem 1. August 2022 aufgenommen wird, unterfallen damit auch bei vorherigem Vertragsschluss den neuen Regelungen des NachwG. Das heißt sie sind nicht als Altfall zu behandeln. Diese Auslegung entspricht auch der h. M. bei der Beurteilung des Wartezeitbeginns bei § 1 Abs. 1 KSchG, der ebenfalls auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses abstellt[3].

[2] ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022, NachwG § 2 Rn. 35.
[3] ErfK/Oetker, 22. Aufl. 2022, KSchG § 1 Rn. 35.

Praxishinweis: Der Arbeitgeber muss bei vor dem 1. August 2022 bestehenden Arbeitsverhältnissen also nicht von sich aus, sondern nur auf ausdrückliches Verlangen des Beschäftigten hin tätig werden. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung (§ 5 S. 2 NachwG).

8. Unabdingbarkeit (§ 6 NachwG)

Unverändert kann von den Regelungen des Nachweisgesetzes nicht zuungunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

II. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Die Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie hat auch Auswirkungen auf die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung. Die Regelung bei einem Übernahmegesuch des Zeitarbeitnehmers **entbehrt einer Grundlage in der Richtlinie**. Artikel 12 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie regelt den Übergang zu anderen Arbeitsformen bei **demselben** Arbeitgeber (vgl. zur befristeten Beschäftigung unter III.). Dem entspricht das Verhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher gerade nicht, da nur dem Verleiher die Arbeitgeberstellung zukommt. Der Entleiher selbst ist kein Vertragsarbeitgeber. Dennoch wurde bei der Umsetzung die Zeitarbeit systemwidrig mit einbezogen. Im Einzelnen:

1. Mitteilungspflicht (§ 11 AÜG)

Die bisherigen Mitteilungspflichten des Verleihers wurden ergänzt. Der **Verleiher** hat dem Zeitarbeitnehmer nunmehr neben einem Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auch die **Firma und die Anschrift des Entleihers**, dem er überlassen wird, mitzuteilen. Die Mitteilung hat in **Textform** vor jeder Überlassung zu erfolgen.

Praxishinweis: Textform nach § 126b BGB liegt vor, wenn eine lesbare Erklärung vorliegt, in der die Person des Erklärenden genannt ist und die auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben ist. Es ist gerade keine handschriftliche eigenständige Unterschrift nötig, so dass eine E-Mail das Textformerfordernis erfüllt.

Diese Information kann mit der bereits in § 11 Abs. 2 S. 4 AÜG enthaltenen Pflicht verbunden werden, den Zeitarbeitnehmer darüber zu informieren, dass er als Zeitarbeitnehmer und nicht im Rahmen eines Werkvertrages eingesetzt wird.

2. Übernahmegesuch des Zeitarbeitnehmers (§ 13a AÜG)

Gem. § 13a AÜG hat der Entleiher den Zeitarbeitnehmer über zu besetzende Arbeitsplätze zu informieren. Hieran knüpft die neue Regelung des § 13a Abs. 2 AÜG an und zwingt den Entleiher auf einen **von einem Zeitarbeitnehmer geäußerten Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages** wie folgt zu regieren:

Ist ein Zeitarbeitnehmer seit **mindestens sechs Monaten** an den Entleiher überlassen und zeigt seinen **Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages** an, ist der Entleiher verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer innerhalb **eines Monats** nach Zugang dieser Anzeige **eine begründete Antwort** zukommen zu lassen. Die Gesetzesbegründung lässt offen, welche Anforderungen an die Begründung der Antwort zu stellen sind.

Praxishinweis: Es ist zu empfehlen einen internen Prozess aufzusetzen, der regelt, wie mit entsprechenden Übernahmegesuchen umgegangen wird und die Führungskräfte entsprechend zu informieren.

Die Neuregelung verkompliziert unnötig den ohnehin schon äußerst komplexen und engmaschig geregelten Vorgang der Arbeitnehmerüberlassung. Zeitarbeit ist davon geprägt, dass

der Entleiher die Zeitarbeitnehmer flexibel einsetzen kann. Den Unternehmen steht es ausdrücklich frei, ihre Arbeitskapazitäten entweder durch Stamm- oder Zeitarbeitnehmer zu belegen. Indem sie gesetzlich verpflichtet werden, ein Anstellungsgesuch eines Zeitarbeitnehmers begründet abzulehnen und diese Ablehnung ggf. einer gerichtlichen Überprüfung unterzogen wird, werden sie in dieser Freiheit eingeschränkt.

Sowohl für die Anzeige des Zeitarbeitnehmers als auch für die (begründete) Antwort des Entleihers gilt die **Textform gem. § 126b BGB**.

Hat der Zeitarbeitnehmer dem Entleiher den Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt, **entfällt** die vorgenannte Verpflichtung des Entleihers.

Für die Bestimmung der Überlassungsdauer verweist § 13 a Abs. 2 AÜG auf § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG, wonach Zeiträume vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher vollständig anzurechnen sind, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

3. Ordnungswidrigkeiten (§ 16 Abs. 2 AÜG)

Mit der Ergänzung des § 16 Abs. 2 AÜG wird der Bußgeldrahmen erweitert. Während eine Ordnungswidrigkeit nach § 16 Abs. 1 Nr. 8 (Verstoß gegen Nachweispflichten) bisher mit einer Geldstrafe von bis zu eintausend Euro geahndet werden konnte, wurde der Bußgeldrahmen nunmehr auf eine **Geldstrafe von bis zu zweitausend Euro** erweitert für den Fall, dass der Arbeitgeber seinen Nachweispflichten nach § 11 Abs. 1 und 2 AÜG nicht ordnungsgemäß nachkommt.

Im Rahmen der Bußgeldbemessung sollen die wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Hier soll die wirtschaftliche Situation vom KMU besonders einbezogen werden.

III. Teilzeit- und Befristungsgesetz

Auch das TzBfG hat weitreichende Änderungen erfahren. Diese beziehen sich insbesondere auf den Wunsch des Beschäftigten nach einer Veränderung der Lage und/oder die Dauer seiner Arbeitszeit sowie die Regelungen zur Arbeit auf Abruf.

1. Information über freie Arbeitsplätze (§ 7 TzBfG)

§ 7 Abs. 2 TzBfG wurde um den Zusatz ergänzt, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten, der ihm den Wunsch nach Veränderung der Dauer und/oder Lage seiner Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen, **zu informieren** hat. Diese Regelung fand sich bisher in Abs. 3 dieser Vorschrift. Durch diese Ergänzung werden die Abs. 2 und 3 zusammengefasst, ohne den Regelungsinhalt zu verändern.

§ 7 Abs. 3 TzBfG wurde hingegen in Umsetzung des Art. 12 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie neu gefasst. Danach hat der Arbeitgeber einem Beschäftigten, dessen Beschäftigungsverhältnis bereits **länger als sechs Monate** besteht und der ihm in Textform den **Wunsch nach einer Veränderung** der Dauer und/oder der Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, **innerhalb eines Monats** nach Zugang der Aufforderung eine **begründete Antwort in Textform** mitzuteilen. Wie auch oben bei den Ausführungen zum AÜG dargestellt, lässt die Gesetzesbegründung auch hier offen, welche Anforderungen an eine Begründung zu stellen sind.

Der neue Abs. 3 begründet somit einen **Anspruch** des Beschäftigten auf eine begründete Beantwortung seines Veränderungswunsches in Textform. Dieser Anspruch geht über die bisherige Verpflichtung des Arbeitgebers hinaus, lediglich über entsprechende zu besetzende Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen zu informieren. Absatz 3 gilt neben den Vorgaben

in Absatz 2 und unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Die Regelung richtet sich insbesondere an Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf, die in ein Arbeitsverhältnis mit vorhersehbarer Lage der Arbeitszeit wechseln möchten. Für Beschäftigte, die die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 TzBfG (noch) nicht erfüllen, bleibt es bei der Informationspflicht nach Abs. 2.

Voraussetzung für den Anspruch auf eine begründete Antwort in Textform ist das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses über einen Zeitraum von mindestens **sechs Monaten**. Wie in §§ 8 und 9a TzBfG kann zur Ermittlung dieses Zeitraumes auf § 1 KSchG und die Rechtsprechung des BAG zu Unterbrechungszeiten zurückgegriffen werden. Danach kann in Fällen, in denen es an einer nahtlosen Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses fehlt, eine rechtliche Unterbrechung unbeachtlich sein, wenn die Unterbrechung verhältnismäßig kurz ist und zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.[4]

Sowohl die Äußerung des Veränderungswunsches seitens des Beschäftigten als auch die Antwort des Arbeitgebers haben in **Textform** zu erfolgen. Gem. § 126b BGB ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn die Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird, in der die Person des Erklärenden genannt ist (z.B. E-Mail). Einer eigenhändigen Unterschrift bedarf es anders als bei der Schriftform nicht.

Die Beantwortung in Textform kann durch eine **mündliche Erörterung ersetzt werden**, sofern der Beschäftigte in den letzten zwölf Monaten bereits einmal den Veränderungswunsch erhoben und eine begründete Antwort in Textform erhalten hat. Hier wurde seitens des Gesetzgebers zwar versucht, einen Ausgleich zwischen den arbeitgeberseitigen Interessen eines möglichst geringen Verwaltungsaufwandes und dem Interesse des Beschäftigten nach Informationen zu anderen ggf. besseren Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Praxishinweis: Trotz der Möglichkeit der mündlichen Erörterung ist zu Nachweiszwecken zu empfehlen, das Ersuchen in Textform zu beantworten.

2. Information über unbefristete Arbeitsplätze (§ 18 TzBfG)

Nach dem bisherigen § 18 Abs.1 TzBfG traf den Arbeitgeber lediglich die Verpflichtung befristet Beschäftigte über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren. Mit dem neu eingefügten § 18 Abs. 2 TzBfG wird dem Arbeitgeber nunmehr auferlegt, auf den seitens des Beschäftigten geäußerten **Wunsch nach einer unbefristeten Beschäftigung innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige mit einer begründeten Antwort** zu reagieren, wobei die Anforderungen an die Begründung unklar sind. Weiter Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten im Zeitpunkt der Anzeige bereits länger als **sechs Monate** bestanden hat.

Sowohl für die Anzeige des Wunsches nach einer unbefristeten Beschäftigung als auch für die Beantwortung durch den Arbeitgeber gilt die gesetzliche **Textform** gem. § 126b BGB (vgl. § 7 Abs. 3 S. 1 TzBfG). Beides kann daher wie oben dargestellt bspw. per E-Mail erfolgen.

Praxishinweis: Hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber seinen Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits zweimal angezeigt, bedarf es keiner Antwort des Arbeitgebers. Zu Nachweiszwecken ist jedoch eine Antwort in Textform zu empfehlen.

Mit dieser Ergänzung werden die Vorgaben des Art. 12 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 S. 1 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie umgesetzt. Es soll Beschäftigten in – aus europäischer Sicht – „prekären“ Beschäftigungsverhältnissen eine verbesserte Möglichkeit gewährt werden, in eine auf Dauer angelegte Beschäftigung überzugehen.

[4] BAG Urt. v. 20.02.2014- 2 AZR 859/11; BAG Urt. v. 07.07.2011 – 2 AZR 12/10; BAG Urt. v. 23.05.2013 – 2 AZR 54/12

Hinsichtlich des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten kann insbesondere im **Fall von Unterbrechungen** auf die Rechtsprechung des BAG zu § 1 Abs. 1 KSchG zurückgegriffen werden. Danach kann in Fällen, in denen es an einer nahtlosen Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses fehlt, eine rechtliche Unterbrechung unbeachtlich sein, wenn die Unterbrechung verhältnismäßig kurz ist und zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.[5]

Mit der Einschränkung, dass die Anzeige des Wunsches nach einer unbefristeten Beschäftigung seitens des Arbeitgebers nur eine Pflicht zu begründeten Antwort hervorruft, wenn dieser Wunsch in den **letzten zwölf Monaten** nicht bereits einmal geäußert wurde, soll auch hier ein Ausgleich der gegenseitigen Interessen geschaffen werden. Nämlich einerseits dem Interesse des Beschäftigten an einer auf Dauer angelegten Beschäftigung und andererseits des Interesses des Arbeitgebers den aus (unverhältnismäßig) häufig gestellten Ersuchen resultierenden Aufwand zu begrenzen.

3. Ende des befristeten Arbeitsvertrages (§ 15 TzBfG) – Probezeit

Mit Einführung des neuen § 15 Abs. 3 TzBfG wird die Möglichkeit der Vereinbarung einer **Probezeit** im befristeten Arbeitsverhältnis **eingeschränkt**. Bisher konnten auch in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis die Regelungen zur Probezeit voll genutzt werden.[6]

Wird nunmehr für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese in einem Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Mit dieser Regelung wird Art. 8 Abs. 2 S. 1 der Arbeitsbedingungen-Richtlinie umgesetzt. Probezeiten sollen eine angemessene Dauer nicht überschreiten. Einen Hinweis, wann die geforderte Verhältnismäßigkeit vorliegt, liefert das Gesetz nicht.

Die Vereinbarung einer unverhältnismäßigen Dauer der Probezeit soll zur **Unwirksamkeit** der Vereinbarung führen. Damit wäre die Probezeit nicht wirksam vereinbart mit der Folge, dass die verkürzten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 3 BGB nicht greifen.

4. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf wurden in § 12 Abs. 3 S. 1 TzBfG um eine Verpflichtung des Arbeitgebers ergänzt, den **Zeitraum, bestimmt durch Referenzstunden und -tage**, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Der Beschäftigte soll nur dann zu einer Arbeitsleistung verpflichtet sein, wenn ihm die Lage der Arbeitszeit – wie bisher – jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird und – neu – die **Arbeitsleistung im vereinbarten Referenzzeitraum** zu erfolgen hat (§ 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG).

Durch die Festlegung eines Zeitrahmens, in welchem der Arbeitgeber den Beschäftigten zur Arbeit abrufen kann, soll die Beschäftigung für den Beschäftigen vorhersehbarer gemacht werden.

Mit der Aufnahme des Referenzzeitraumes in S. 2 stellt der Gesetzgeber klar, dass die Festlegung des Zeitrahmens zum Abruf der Arbeit wie die Einhaltung der Ankündigungsfrist eine materielle Voraussetzung für den vertraglichen Anspruch auf die Arbeitsleistung ist. Wird kein Zeitraum festgelegt, hat dies zur Folge, dass der Beschäftigte die Arbeitsleistung verweigern kann. Dem Beschäftigten dürfen aus der Ablehnung keine Nachteile entstehen. Gleiches gilt in Fällen, in denen die Ankündigungsfrist nicht eingehalten wird.

Wie bisher kann von den Regelungen des § 12 Abs. 1 TzBfG sowie von der Vorankündigungsfrist nach Abs. 3 S. 2 durch Tarifvertrag auch zuungunsten des Beschäftigten abgewichen werden. Das gilt jedoch nicht für die Angabe des Referenzzeitraumes.

[5] BAG, Urt. v. 20.02.2014 – 2 AZR 859/11; BAG Urt. v. 07.07.2011 – 2 AZR 12/10; BAG, Urt. v. 23.05.2013 – 2 AZR 54/12.
[6] BAG, Urt. vom 24.01.2008 – 6 AZR 519/07.

B. Weitere Änderungen

I. Gewerbeordnung

Aufgrund der Vorgaben der Arbeitsbedingungen-Richtlinie wurde die Gewerbeordnung (GewO) um eine Regelung zu Pflichtfortbildungen ergänzt.

1. Pflichtfortbildungen (§ 111)

§ 111 GewO wurde neu eingefügt. Danach dürfen einem **Beschäftigten Kosten für eine Fortbildung nicht auferlegt werden**, wenn der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, dem Beschäftigten diese für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten. Die Gesetzesbegründung nennt keine Beispiele, welche Fortbildungen unter die Regelung fallen. U. E. sind jedenfalls Fortbildungen, die aus Gründen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, erfasst.

Weiter regelt Abs. 2 der Vorschrift, dass die Fortbildungen **während der regelmäßigen Arbeitszeit** durchgeführt werden sollen. Sollte die Fortbildung entgegen dieser Regelung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden, gilt die **darauf verwandte Zeit als Arbeitszeit.**

Die Vorschrift schließt die Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten einer erforderlichen Fortbildung aus. Nicht ausgeschlossen ist dagegen die Übernahme der Kosten durch Dritte oder die Teilung der entstehenden Kosten zwischen dem Arbeitgeber und Dritten.

Nicht als Fortbildungen gelten übliche Einweisungen in ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder Anweisungen für die Erledigung einer Arbeitsaufgabe, die ohnehin unter Beibehaltung der bisherigen Rechtslage unter Fortzahlung der regelmäßigen Vergütung innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen haben.

Die Fortbildungen sollen grundsätzlich während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Im Einzelfall ist jedoch denkbar, dass dies nicht möglich ist, etwa weil betriebliche Gründe eine Durchführung während der Arbeitszeit nicht zulassen oder die Fortbildung während der regelmäßigen Arbeitszeit schlicht nicht angeboten wird. In diesen Fällen kann die Fortbildung auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen. Die dafür aufgebrachte Zeit ist dann als Arbeitszeit zu werten.

In Bezug auf die Regelung zur Kostentragung ist zu beachten, dass die generelle Verpflichtung zur Übernahme durch den Arbeitgeber den aktuellen tariflichen Entwicklungen, die gerade im Zusammenhang mit Qualifizierungs-Sozialplänen vielfach eine Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vorsehen, u. a. um eine dauerhafte zukünftige Beschäftigung sicherzustellen, entgegenläuft.

II. Berufsbildungsgesetz

Weitere Änderungen ergeben sich mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie für das BBiG. Die Änderungen beziehen sich im Wesentlichen auf die Vertragsniederschrift sowie die Ergänzung von Bußgeldvorschriften. Sie gehen ebenfalls über die Richtlinie hinaus. Diese bestimmt in Art. 1 Abs. 2, dass Mindestrechte festgelegt werden, die für jeden **Arbeitnehmer** in der Europäischen Union gelten. Damit bezieht sich die Richtlinie ausdrücklich nur auf Arbeitnehmer und entsprechende Arbeitsverträge.

1. Vertragsniederschrift (§ 11 BBiG)

Die bisherige Nr. 1 des § 11 Abs. 1 S. 2 BBiG wird neu gefasst und fordert nunmehr ergänzend die Niederschrift des **Namens und der Anschrift** der Ausbildenden und der Auszubildenden sowie bei Minderjährigen zusätzlich des Namens und der Anschrift der gesetzlichen Vertreter.

Weiter wird § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG insoweit ergänzt, als nunmehr die **Ausbildungsstätte** ausdrücklich angegeben werden muss. Dies umfasst weiter die damit für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen.

Darüber hinaus wird mit dem neu gefassten § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 BBiG weitere Transparenz in Bezug auf die Zusammensetzung der Ausbildungsvergütung geschaffen. Während bisher lediglich Niederschrift der Höhe und der Zahlung der Vergütung geregelt war, muss nunmehr auch die **Zusammensetzung der Vergütung** dargestellt werden, sofern sich diese aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt. Bestandteile der Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) sind dabei nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht von bestimmten oder bestimmbaren Ereignissen abhängig gemacht und entsprechend § 18 Abs. 1 S. 1 BBiG monatlich ausgezahlt werden. Ziel dieser Bestimmung ist es, den Auszubildenden auch in Bezug auf die Zusammensetzung seiner monatlichen Vergütung transparenter zu informieren.

Über die Informationen zur Zusammensetzung der Vergütung hinaus muss die Niederschrift nunmehr nach dem neuen § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 BBiG auch Informationen zur **Vergütung oder zum Ausgleich bei Überstunden** beinhalten.

2. Bußgelder (§ 101 BBiG)

Die Bußgeldvorschriften des § 101 Abs. 2 BBiG wurden **verschärft**. Im Gleichlauf mit den Verschärfungen im Nachweisgesetz wird bei vergleichbaren Verstößen gegen die arbeitgeberseitigen Nachweispflichten die **Bußgeldobergrenze auf zweitausend Euro** erhöht. Diese bezieht sich auf Verstöße gem. § 101 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, mithin auf Fälle in denen der Arbeitgeber entgegen § 11 Abs. 1 S. 1 BBiG den wesentlichen Inhalt des Vertrages oder eine wesentliche Änderung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig niederlegt.

In Bezug auf weitere Verstöße gegen die Regelungen zur Beschäftigung von Auszubildenden bleibt es bei den bisherigen Regelungen und Bußgeldern von bis zu eintausend bzw. fünftausend Euro.

III. Sonstige Änderungen

Neben den vorgenannten Änderungen wurden weitere Änderungen im Seearbeitsgesetz, im Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz, im Notfallsanitätergesetz sowie im PTA-Berufsgesetz vorgenommen.

Die Änderungen in diesen Gesetzen beziehen sich im Wesentlichen auf die Vertragsniederschriften sowie den Umgang mit Pflichtfortbildungen. Sie entsprechen weitgehend den oben bereits aufgezeigten Neuregelungen und sind für M+E-Unternehmen weniger relevant. Es wird deshalb diesbezüglich auf die nachfolgende **Synopse** verwiesen (vgl. unter C.).

C. Synopse

Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
Artikel 1	**Artikel 1**	
Nachweisgesetz	**Nachweisgesetz**	
§ 1 Anwendungsbereich	**§ 1 Anwendungsbereich**	
Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.	Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer~~, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden~~. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.	
§ 2 Nachweispflicht	**§ 2 Nachweispflicht**	
(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:	(1) Der Arbeitgeber hat ~~spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses~~ 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:	
1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	Art. 4 Abs. 2 lit. e
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,	4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,	Art. 4 Abs. 2 lit. b
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	
	6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,	Art. 4 Abs. 2 lit. g
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,	~~6~~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,	Art. 4 Abs. 2 lit. k und lit. l
7. die vereinbarte Arbeitszeit,	~~7~~8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,	Art. 4 Abs. 2 lit. l:

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, c) der Zeitrahmen, bestimmt durch 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,	Art. 4 Abs. 2 lit. m
	10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,	Art. 4 Abs. 2 lit. l
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	~~8~~11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	
	12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,	Art. 4 Abs. 2 lit. h
	13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,	~~9~~14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von 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 Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,	Art. 4 Abs. 2 lit. j
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.	~~10~~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 auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.~~	Art. 4 Abs. 2 lit. n
Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.	Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem verein-	Art. 3 Art. 5 Abs. 1

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	barten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.	
(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, 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 Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.	(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, 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 Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:	(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als ~~einen Monat~~ vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so ~~muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten~~ hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 mit allen wesentlichen Angaben nach Absatz 1 Satz 2 und folgenden zusätzlichen Angaben auszuhändigen:	Art. 7
1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,	1. das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante ~~die~~ Dauer der ~~im Ausland auszuübenden Tätigkeit~~ Arbeit,	
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,	2. die Währung, in der ~~das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird~~ die Entlohnung erfolgt,	
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,	3. ~~ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen~~ sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.	4. ~~die vereinbarten Bedingungen für die~~ die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.	
	(3) Fällt der Auslandsaufenthalt nach Absatz 2 in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S.1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 neben den Angaben nach Absatz 2 auch folgende zusätzliche Angaben enthalten: 1. die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat, 2. den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	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 Binnenmarkt-Informationssystems – („IMI-Verordnung“) (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 11).	
(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.	(~~3~~4) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 ~~Nr.~~Nummer 6 bis ~~9~~8 und 10 bis 14 ~~Absatz 2 Nr. 2 und 3~~ können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren ~~einschlägigen~~ Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ~~und ähnlichen~~ sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. ~~die für das Arbeitsverhältnis gelten~~. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 ~~Nr.~~Nummer ~~8~~11 und ~~9~~14 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 2 und Absatz 3 Nummer 1 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf konkrete Bestimmungen der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Satzungen oder Tarifverträge,	Art. 4 Abs. 3

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.	
(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.	(~~4~~5) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 ~~und 2~~,2 und 3 soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis ~~3~~4 geforderten Angaben enthält.	
§ 3 Änderung der Angaben	**§ 3 Änderung der Angaben**	
Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.	Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens ~~einen Monat nach der Änderung~~ 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 ~~und ähnlichen~~ sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. ~~,die für das Arbeitsverhältnis gelten.~~	Art. 6
	§ 4 Bußgeldvorschriften	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	(1) Ordnungswidrig handelt, wer 1. entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt, 2. entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 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 zweitausend Euro geahndet werden.	Art. 19
§ 4 Übergangsvorschrift	**§ 45 Übergangsvorschrift**	
Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.	Hat das Arbeitsverhältnis bereits ~~bei Inkrafttreten dieses Gesetzes~~ vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ~~innerhalb von zwei Monaten~~ spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber ~~eine~~ die Niederschrift ~~im Sinne~~ mit den Angaben nach ~~des~~ § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die	Art. 22

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 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.	
§ 5 Unabdingbarkeit	**§ ~~5~~6 Unabdingbarkeit**	
Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.	Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.	
Artikel 2	**Artikel 2**	
Berufsbildungsgesetz	**Berufsbildungsgesetz**	
[…].	[…].	
§ 11 Vertragsniederschrift	**§ 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) 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	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	1. Name~~, Vorname~~ und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, ~~und~~ bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen.	Art. 4 Abs. 2 lit. a
1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,	~~1~~2. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,	
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,	~~2~~3. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,	
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,	~~3~~4. die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,	Art. 4 Abs. 2 lit. b
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,	~~4~~5. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,	
5. Dauer der Probezeit,	~~5~~6. Dauer der Probezeit,	
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,	~~6~~7. Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,	Art. 4 Abs. 2 lit. k
	8. Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,	Art. 4 Abs. 2 lit. l
7. Dauer des Urlaubs,	~~7~~9. Dauer des Urlaubs,	
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,	~~8~~10. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,	~~9~~11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,	
10. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.	~~10~~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.	(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.	(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.	(4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.	
[…].	[…].	
§ 36 Antrag und Mitteilungspflichten	**§ 36 Antrag und Mitteilungspflichten**	
(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Ver-	(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Ver-	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
tragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne von § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.	tragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne von § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer ~~1~~2, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.	
(2) Ausbildende und Auszubildende sind verpflichtet, den zuständigen Stellen die zur Eintragung nach § 34 erforderlichen Tatsachen auf Verlangen mitzuteilen.	(2) Ausbildende und Auszubildende sind verpflichtet, den zuständigen Stellen die zur Eintragung nach § 34 erforderlichen Tatsachen auf Verlangen mitzuteilen.	
[…].	[…].	
§ 101 Bußgeldvorschriften	**§ 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 übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	(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.	
Artikel 3	**Artikel 3**	
Handwerksordnung	**Handwerksordnung**	
[…].	[…].	
§ 30	**§ 30**	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
(1) Der Ausbildende hat unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in die Lehrlingsrolle zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Vertragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Berufsbildungsgesetzes, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.	(1) Der Ausbildende hat unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in die Lehrlingsrolle zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Vertragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer ~~1~~2 des Berufsbildungsgesetzes, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.	
(2) Der Ausbildende hat anzuzeigen 1. eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung des Lehrlings (Auszubildenden), 2. die Bestellung von Ausbildern.	(2) Der Ausbildende hat anzuzeigen 1. eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung des Lehrlings (Auszubildenden), 2. die Bestellung von Ausbildern.	
[…].	[…].	
Artikel 4	**Artikel 4**	
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	**Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**	
[…].	[…].	
§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis	**§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis**	
(1) Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach den	(1) Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach den	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen: 1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1, 2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.	Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen: 1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1, 2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.	
(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.	(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.	Art. 4 Abs. 2 lit. f
[…].	[…].	
§ 13a Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze	**§ 13a Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze und Übernahmegesuch des Leiharbeitnehmers**	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.	(1) Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.	
	(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.	Art. 12
[…].	[…].	
§ 16 Ordnungswidrigkeiten	**§ 16 Ordnungswidrigkeiten**	
(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig	(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig	
(…)	(…)	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
9. entgegen § 13a Satz 1 den Leiharbeitnehmer nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert,	9. entgegen § 13a Absatz 1 Satz 1 den Leiharbeitnehmer nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert,	
(…)	(…)	
(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1f, 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a, 7b und 8a mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1f, 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a, 7b und 8a mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, ~~die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden~~ die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 8 mit einer Geldbuße bis zweitauschen Euro und die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5 und 6a mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	
Artikel 5	**Artikel 5**	
Seearbeitsgesetz	**Seearbeitsgesetz**	
Inhaltsübersicht	**Inhaltsübersicht**	
[…].	[…].	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	§ 32a Pflichtfortbildungen	
[…].	[…].	
§ 28 Heuervertrag	**§ 28 Heuervertrag**	
(1) Der Reeder darf ein Besatzungsmitglied nur mit einem gültigen Heuervertrag beschäftigen. Durch den Heuervertrag wird ein Heuerverhältnis zwischen dem Reeder und dem Besatzungsmitglied begründet. Der Reeder hat dem Besatzungsmitglied rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 2 Nummer 11 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändigen oder zu übermitteln. Der Heuervertrag bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder und das Besatzungsmitglied erhalten je eine Ausfertigung des von ihnen unterzeichneten Heuervertrages.	(1) Der Reeder darf ein Besatzungsmitglied nur mit einem gültigen Heuervertrag beschäftigen. Durch den Heuervertrag wird ein Heuerverhältnis zwischen dem Reeder und dem Besatzungsmitglied begründet. Der Reeder hat dem Besatzungsmitglied rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 2 Nummer ~~11~~13 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändigen oder zu übermitteln. Der Heuervertrag bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder und das Besatzungsmitglied erhalten je eine Ausfertigung des von ihnen unterzeichneten Heuervertrages.	
(2) In den Heuervertrag ist der wesentliche Inhalt des Heuerverhältnisses aufzunehmen, insbesondere:	(2) In den Heuervertrag ist der wesentliche Inhalt des Heuerverhältnisses aufzunehmen, insbesondere:	Art. 4 Abs. 2

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
1. der vollständige Name und die Anschrift des Reeders; im Falle eines anderen Arbeitgebers der vollständige Name und die Anschrift des Arbeitgebers und des Reeders,	1. der vollständige Name und die Anschrift des Reeders; im Falle eines anderen Arbeitgebers der vollständige Name und die Anschrift des Arbeitgebers und des Reeders,	
2. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Besatzungsmitglieds,	2. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Besatzungsmitglieds,	
3. die Bezeichnung oder Beschreibung der vom Besatzungsmitglied zu leistenden Dienste, soweit vorgesehen, die Beschränkung der Dienstpflicht auf bestimmte Schiffe oder Fahrtgebiete,	3. die Bezeichnung oder Beschreibung der vom Besatzungsmitglied zu leistenden Dienste, soweit vorgesehen, die Beschränkung der Dienstpflicht auf bestimmte Schiffe oder Fahrtgebiete,	
4. der Zeitpunkt des Beginns des Heuerverhältnisses, der Ort und der Tag des Dienstantritts unter Angabe des Schiffes,	4. der Zeitpunkt des Beginns des Heuerverhältnisses, der Ort und der Tag des Dienstantritts unter Angabe des Schiffes,	
5. bei befristetem Heuervertrag die vorgesehene Dauer des Heuerverhältnisses,	5. bei befristetem Heuervertrag: das Enddatum oder die vorgesehene Dauer des Heuerverhältnisses,	
	6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,	
6. die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer,	~~6~~7. die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die getrennt anzugeben sind, oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer und die Art der Auszahlung,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	8. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,	
7. die vereinbarten Arbeitszeiten und Ruhezeiten,	~~7~~9. die vereinbarten Arbeitszeiten, vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei einem Mehrwachen-System das vereinbarte System,	
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	~~8~~10. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	
9. bei unbefristetem Heuervertrag oder wenn die Kündbarkeit eines befristeten Heuerverhältnisses vereinbart ist: die Voraussetzungen, Fristen und Termine für eine Kündigung,	~~9~~11. ~~bei unbefristetem Heuervertrag oder wenn die Kündbarkeit eines befristeten Heuerverhältnisses vereinbart ist: die Voraussetzungen,~~ ~~die~~ das bei der Kündigung des Heuerverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das ~~Erfordernis der~~ Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung ~~und Termine für eine Kündigung~~ sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage anzuwenden.	
10. der Heimschaffungsanspruch des Besatzungsmitglieds,	~~10~~12. der Heimschaffungsanspruch des Besatzungsmitglieds,	
11. die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind,	~~11~~13. die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
12. die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder oder der andere Arbeitgeber dem Besatzungsmitglied gewährt oder zu gewähren hat,	~~12~~14. die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder oder der andere Arbeitgeber dem Besatzungsmitglied gewährt oder zu gewähren hat,	
	15. sofern vereinbart, der Anspruch auf vom Reeder bereitgestellte Fortbildung,	
13. der Ort und das Datum, an dem der Heuervertrag abgeschlossen worden ist.	~~13~~16. der Ort und das Datum, an dem der Heuervertrag abgeschlossen worden ist.	
(3) Für Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen sind in den Heuervertrag aufzunehmen:	(3) Für Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen sind in den Heuervertrag aufzunehmen:	
1. zusätzlich zu Absatz 2 Nummer 3 der Name und das Fischereikennzeichen des Fischereifahrzeuges oder die Namen und die Fischereikennzeichen der Fischereifahrzeuge, auf dem oder denen das Besatzungsmitglied Dienst leisten soll,	1. zusätzlich zu Absatz 2 Nummer 3 der Name und das Fischereikennzeichen des Fischereifahrzeuges oder die Namen und die Fischereikennzeichen der Fischereifahrzeuge, auf dem oder denen das Besatzungsmitglied Dienst leisten soll,	
2. zusätzlich zu Absatz 2 Nummer 4 die Reise oder Reisen, die unternommen werden sollen, falls sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angegeben werden können,	2. zusätzlich zu Absatz 2 Nummer 4 die Reise oder Reisen, die unternommen werden sollen, falls sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angegeben werden können,	
3. abweichend von Absatz 2 Nummer 6 der Betrag der Heuer oder die Höhe des Anteils und dessen Berech-	3. abweichend von Absatz 2 Nummer ~~6~~7 der Betrag der Heuer oder die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn das Entgelt in einer Beteiligung	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
nungsart, wenn das Entgelt in einer Beteiligung besteht, oder der Betrag der Heuer und die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn beide Formen des Entgelts miteinander verbunden werden, und die gegebenenfalls vereinbarte Mindestheuer.	besteht, oder der Betrag der Heuer und die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn beide Formen des Entgelts miteinander verbunden werden, und die gegebenenfalls vereinbarte Mindestheuer.	
(4) Hat das Besatzungsmitglied voraussichtlich länger als einen Monat seine Arbeitsleistung im Ausland an Land oder an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge zu erbringen, sind in den Heuervertrag zusätzlich aufzunehmen:	(4) Hat das Besatzungsmitglied voraussichtlich länger als einen Monat seine Arbeitsleistung im Ausland an Land oder an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge zu erbringen, sind in den Heuervertrag zusätzlich aufzunehmen:	
1. die voraussichtliche Dauer der im Ausland oder an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge auszuübenden Tätigkeit,	1. die voraussichtliche Dauer der im Ausland oder an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge auszuübenden Tätigkeit,	
2. die Währung, in der die Heuer ausgezahlt wird,	2. die Währung, in der die Heuer ausgezahlt wird,	
3. die mit dem Auslandsaufenthalt oder dem Aufenthalt an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge verbundenen zusätzlichen Leistungen,	3. die mit dem Auslandsaufenthalt oder dem Aufenthalt an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge verbundenen zusätzlichen Leistungen,	
4. die Bedingungen für die Rückkehr des Besatzungsmitglieds.	4. die Bedingungen für die Rückkehr des Besatzungsmitglieds.	
(5) Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 6 bis 10, 12 und Absatz 4 Nummer 2 bis 4 können ersetzt werden	(5) Die Angaben nach Absatz 2 Nummer 6 bis ~~10~~12, ~~12~~14 bis 15 und Absatz 4 Nummer 2 bis 4 können er-	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
durch die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die für das Heuerverhältnis gelten. Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.	setzt werden durch die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die für das Heuerverhältnis gelten. Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.	
(6) Bei der Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die für das Heuerverhältnis gelten.	(6) Bei der Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die für das Heuerverhältnis gelten.	
	(7) Hat das Heuerverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Besatzungsmitglied auf sein Verlangen eine Niederschrift mit den nach Absatz 2 wesentlichen Angaben innerhalb von sieben Tagen nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Heuervertrag die nach Absatz 2 wesentlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.	Art. 22
[…].	[…].	
	§ 32a Pflichtfortbildungen	Art. 13

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	(1) Ist der Reeder durch oder aufgrund eines Gesetzes, eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, dem Besatzungsmitglied eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen dem Besatzungsmitglied die Kosten hierfür nicht auferlegt werden.	
	(2) Fortbildungen nach Absatz 1 sollen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Soweit Fortbildungen nach Absatz 1 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit.	
[…].	[…].	
§ 82 Form und Inhalt des Vertrages über die Berufsausbildung an Bord	**§ 82 Form und Inhalt des Vertrages über die Berufsausbildung an Bord**	
(1) Der Vertrag über die Berufsausbildung für einen Beruf an Bord bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder hat den Auszubildenden und dessen gesetzlichen Vertreter rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 12 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändi-	(1) Der Vertrag über die Berufsausbildung für einen Beruf an Bord bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder hat den Auszubildenden und dessen gesetzlichen Vertreter rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 12 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändi-	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
gen. Der Vertrag über die Berufsausbildung ist vor Beginn der Berufsausbildung abzuschließen und von dem Reeder, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen. Alle Unterzeichnenden müssen unverzüglich eine Ausfertigung des Vertrages über die Berufsausbildung an Bord erhalten.	gen. Der Vertrag über die Berufsausbildung ist vor Beginn der Berufsausbildung abzuschließen und von dem Reeder, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen. Alle Unterzeichnenden müssen unverzüglich eine Ausfertigung des Vertrages über die Berufsausbildung an Bord erhalten.	
(2) Beginnt eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz zunächst an Land und soll der praktische Teil an Bord durchgeführt werden, ist der Vertrag nach Absatz 1 spätestens vor Beginn der praktischen Ausbildung an Bord abzuschließen. § 11 des Berufsbildungsgesetzes bleibt unberührt.	(2) Beginnt eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz zunächst an Land und soll der praktische Teil an Bord durchgeführt werden, ist der Vertrag nach Absatz 1 spätestens vor Beginn der praktischen Ausbildung an Bord abzuschließen. § 11 des Berufsbildungsgesetzes bleibt unberührt.	
(3) In den Vertrag über die Berufsausbildung an Bord sind mindestens aufzunehmen:	(3) In den Vertrag über die Berufsausbildung an Bord sind mindestens aufzunehmen:	Art. 4 Abs. 2
1. der Name und die Anschrift des Reeders; im Falle eines anderen Ausbildenden dessen vollständiger Name und Anschrift sowie Name und Anschrift des Reeders,	1. der Name und die Anschrift des Reeders; im Falle eines anderen Ausbildenden dessen vollständiger Name und Anschrift sowie Name und Anschrift des Reeders,	
2. der Vorname und Familienname, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Auszubildenden,	2. der Vorname und Familienname, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Auszubildenden,	
3. der Zeitpunkt des Beginns der Berufsausbildung,	3. der Zeitpunkt des Beginns der Berufsausbildung,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
4. die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,	4. die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,	
5. die Dauer der Berufsausbildung,	5. die Dauer der Berufsausbildung,	
6. die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,	6. der Hinweis darauf, dass die Ausbildung auf verschiedenen Schiffen erfolgen kann, sowie die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,	
7. die Dauer der täglichen regelmäßigen Ausbildungszeit und der Ruhezeiten,	7. die Dauer der täglichen regelmäßigen Ausbildungszeit und der Ruhezeiten,	
8. die Dauer der Probezeit,	8. die Dauer der Probezeit,	
9. die Fälligkeit und Höhe der Vergütung,	9. ~~die Fälligkeit und~~ die Zusammensetzung und die Höhe der Vergütung einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die getrennt anzugeben sind, oder die für die Berechnung der Vergütung zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Vergütung und die Art der Auszahlung, gegebenenfalls die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden,	
10. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	10. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	
11. die Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,	11. ~~die Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann~~ das bei der Kündigung des Ausbildungsvertrages einzuhaltende	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für eine Kündigung sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage anzuwenden.	
12. die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis an Bord anzuwenden sind,	12. die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis an Bord anzuwenden sind,	
13. die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder als Ausbilder oder der andere Ausbildende dem Auszubildenden zu gewähren hat,	13. die Leistungen der medizinischen Betreuung und der sozialen Sicherheit, die der Reeder als Ausbilder oder der andere Ausbildende dem Auszubildenden zu gewähren hat,	
14. der Heimschaffungsanspruch des Auszubildenden,	14. der Heimschaffungsanspruch des Auszubildenden,	
15. der Ort und das Datum, an dem der Vertrag über die Berufsausbildung an Bord abgeschlossen worden ist.	15. der Ort und das Datum, an dem der Vertrag über die Berufsausbildung an Bord abgeschlossen worden ist.	
Den Auszubildenden ist der Ort des Dienstantritts an Bord rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.	Den Auszubildenden ist der Ort des Dienstantritts an Bord rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.	
(4) Für Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen sind	(4) Für Besatzungsmitglieder von Fischereifahrzeugen sind	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
1. zusätzlich zu Absatz 3 der Name und das Fischereikennzeichen des Fischereifahrzeuges oder die Namen und die Fischereikennzeichen der Fischereifahrzeuge, auf dem oder denen das Besatzungsmitglied Dienst leisten soll, 2. zusätzlich zu Absatz 3 die Reise oder Reisen, die unternommen werden sollen, falls sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angegeben werden können, 3. abweichend von Absatz 3 Satz 1 Nummer 9 die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn eine Beteiligung am Fangerlös gewährt wird, in den Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen.	1. zusätzlich zu Absatz 3 der Name und das Fischereikennzeichen des Fischereifahrzeuges oder die Namen und die Fischereikennzeichen der Fischereifahrzeuge, auf dem oder denen das Besatzungsmitglied Dienst leisten soll, 2. zusätzlich zu Absatz 3 die Reise oder Reisen, die unternommen werden sollen, falls sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses angegeben werden können, 3. abweichend von Absatz 3 Satz 1 Nummer 9 die Höhe des Anteils und dessen Berechnungsart, wenn eine Beteiligung am Fangerlös gewährt wird, in den Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen.	
(5) Wird die Ausbildung voraussichtlich länger als einen Monat an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge durchgeführt, sind in den Vertrag zusätzlich aufzunehmen: 1. die Dauer der Ausbildung an Bord des Schiffes unter ausländischer Flagge, 2. die Währung, in der die Vergütung ausgezahlt wird, 3. die zusätzlichen Leistungen, die mit der Ausbildung auf einem Schiff unter ausländischer Flagge verbunden sind,	(5) Wird die Ausbildung voraussichtlich länger als einen Monat an Bord eines Schiffes unter ausländischer Flagge durchgeführt, sind in den Vertrag zusätzlich aufzunehmen: 1. die Dauer der Ausbildung an Bord des Schiffes unter ausländischer Flagge, 2. die Währung, in der die Vergütung ausgezahlt wird, 3. die zusätzlichen Leistungen, die mit der Ausbildung auf einem Schiff unter ausländischer Flagge verbunden sind,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
4. die Bedingungen für die Rückkehr des Auszubildenden. Die Vorschriften über die Eignung und die Zulassung eines Schiffes unter ausländischer Flagge als Ausbildungsstätte bleiben unberührt.	4. die Bedingungen für die Rückkehr des Auszubildenden. Die Vorschriften über die Eignung und die Zulassung eines Schiffes unter ausländischer Flagge als Ausbildungsstätte bleiben unberührt.	
(6) Die Angaben nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 7, 9 bis 11, 13 und 14 und Absatz 4 können ersetzt werden durch die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen sowie ähnlicher Regelungen, die für das Berufsausbildungsverhältnis an Bord gelten. Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.	(6) Die Angaben nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 7, 9 bis 11, 13 und 14 und Absatz 4 können ersetzt werden durch die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen sowie ähnlicher Regelungen, die für das Berufsausbildungsverhältnis an Bord gelten. Ist in diesen Fällen die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.	
(7) Bei der Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die für das Berufsausbildungsverhältnis gelten.	(7) Bei der Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die für das Berufsausbildungsverhältnis gelten.	
(8) Die Vorschriften der §§ 12 bis 16 des Berufsbildungsgesetzes über nichtige Vereinbarungen, die Pflichten der Auszubildenden und der Ausbildenden während der Berufsausbildung, die Freistellung für die	(8) Die Vorschriften der §§ 12 bis 16 des Berufsbildungsgesetzes über nichtige Vereinbarungen, die Pflichten der Auszubildenden und der Ausbildenden während der Berufsausbildung, die Freistellung für die	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
Teilnahme am Berufsschulunterricht und das Zeugnis sind entsprechend anwendbar.	Teilnahme am Berufsschulunterricht und das Zeugnis sind entsprechend anwendbar.	
	(9) Hat das Ausbildungsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Auszubildenden auf sein Verlangen eine Niederschrift mit den nach Absatz 3 wesentlichen Angaben innerhalb von sieben Tagen nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen oder zu übermitteln. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Ausbildungsvertrag die nach Absatz 3 erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.	Art. 22
[…].	[…].	
§ 148 Selbständige	**§ 148 Selbständige**	
(1) Für Selbständige gilt in Abschnitt 3 über die Beschäftigungsbedingungen § 28 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle des Heuervertrages der Vertrag mit dem Reeder tritt. § 28 Absatz 1 Satz 2 bis 5, Absatz 2 Nummer 1 bis 5, 7, 9, 10, 12 und 13, Absatz 3 Nummer 1 und 2 sowie § 29 Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten mit der gleichen Maßgabe entsprechend.	(1) Für Selbständige gilt in Abschnitt 3 über die Beschäftigungsbedingungen § 28 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle des Heuervertrages der Vertrag mit dem Reeder tritt. § 28 Absatz 1 Satz 2 bis 5, Absatz 2 Nummer 1 bis 5, ~~7,~~ 9, ~~10,~~ 11, 12 ~~und 13~~, 14 und 16, Absatz 3 Nummer 1 und 2 sowie § 29 Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten mit der gleichen Maßgabe entsprechend.	
(2) Für Selbständige sind	2) Für Selbständige sind	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
1. in Abschnitt 3 über die Beschäftigungsbedingungen a) in Unterabschnitt 1 die Vorschriften des § 28 Absatz 2 Nummer 6, 8, 11, Absatz 3 Nummer 3, Absatz 4, 5 und 6 Satz 2, des § 29 Absatz 2 und 3 sowie die §§ 31 bis 33 über den Heuervertrag, die Anreisekosten, die Dienstleistungspflicht und die Dienstbescheinigung, b) die Vorschriften des Unterabschnitts 3 über die Heuer, c) in Unterabschnitt 4 die Vorschriften des § 42 Absatz 1, 2, 4 und 5, der §§ 43, 44 und 45 Absatz 1 und 2, der §§ 46, 47 Absatz 3 Satz 3, Absatz 4, des § 48 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2, der §§ 49, 51, 52, 54 über die Arbeitszeiten und Ruhezeiten sowie die Vergütungsregelungen in § 53 Absatz 1 und 7 in Verbindung mit § 52, d) die Vorschriften des Unterabschnitts 5 über den Urlaub, es sei denn, die Personen sind wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen, e) die Vorschriften des Unterabschnitts 6 über die Kündigung des Heuerverhältnisses, f) in Unterabschnitt 7 die Vorschrift des § 76 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 5 über die Fortzahlung der Heuer	1. in Abschnitt 3 über die Beschäftigungsbedingungen a) in Unterabschnitt 1 die Vorschriften des § 28 Absatz 2 Nummer ~~6~~7, ~~8~~10, ~~11~~13, Absatz 3 Nummer 3, Absatz 4, 5 und 6 Satz 2, des § 29 Absatz 2 und 3 sowie die §§ 31 bis 33 über den Heuervertrag, die Anreisekosten, die Dienstleistungspflicht, Pflichtfortbildungen und die Dienstbescheinigung, b) die Vorschriften des Unterabschnitts 3 über die Heuer, c) in Unterabschnitt 4 die Vorschriften des § 42 Absatz 1, 2, 4 und 5, der §§ 43, 44 und 45 Absatz 1 und 2, der §§ 46, 47 Absatz 3 Satz 3, Absatz 4, des § 48 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2, der §§ 49, 51, 52, 54 über die Arbeitszeiten und Ruhezeiten sowie die Vergütungsregelungen in § 53 Absatz 1 und 7 in Verbindung mit § 52, d) die Vorschriften des Unterabschnitts 5 über den Urlaub, es sei denn, die Personen sind wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen, e) die Vorschriften des Unterabschnitts 6 über die Kündigung des Heuerverhältnisses,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
bei Heimschaffung und die Erstattung der Kosten der Heimschaffung, 2. in Abschnitt 6 über die medizinische und soziale Betreuung die Vorschriften der §§ 104 und 105 Absatz 2 Satz 2 über die Fortzahlung der Heuer oder eines angemessenen Tagegeldes im Krankheitsfall sowie des § 117 Absatz 4 Satz 2 zur Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes nicht anzuwenden. Soweit nach den §§ 49 und 54 abweichende Regelungen über die Arbeitszeiten und Ruhezeiten tarifvertraglich vereinbart sind, können diese auf Selbständige sinngemäß angewendet werden.	f) in Unterabschnitt 7 die Vorschrift des § 76 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 5 über die Fortzahlung der Heuer bei Heimschaffung und die Erstattung der Kosten der Heimschaffung, 2. in Abschnitt 6 über die medizinische und soziale Betreuung die Vorschriften der §§ 104 und 105 Absatz 2 Satz 2 über die Fortzahlung der Heuer oder eines angemessenen Tagegeldes im Krankheitsfall sowie des § 117 Absatz 4 Satz 2 zur Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes nicht anzuwenden. Soweit nach den §§ 49 und 54 abweichende Regelungen über die Arbeitszeiten und Ruhezeiten tarifvertraglich vereinbart sind, können diese auf Selbständige sinngemäß angewendet werden.	
(3) Soweit für Selbständige geltende Ansprüche nach diesem Gesetz auf die Dauer (§ 93 Absatz 1 Satz 1, § 97 Absatz 1 Satz 1, § 99 Absatz 1 Satz 1) oder das Ende (§ 73 Nummer 2) des Heuerverhältnisses abstellen, sind die Vorschriften mit der Maßgabe anzuwenden, dass an deren Stelle die Dauer des mit dem Reeder bestehenden Vertragsverhältnisses oder dessen Ende tritt.	(3) Soweit für Selbständige geltende Ansprüche nach diesem Gesetz auf die Dauer (§ 93 Absatz 1 Satz 1, § 97 Absatz 1 Satz 1, § 99 Absatz 1 Satz 1) oder das Ende (§ 73 Nummer 2) des Heuerverhältnisses abstellen, sind die Vorschriften mit der Maßgabe anzuwenden, dass an deren Stelle die Dauer des mit dem Reeder bestehenden Vertragsverhältnisses oder dessen Ende tritt.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
(4) Der Reeder hat das Recht, sich die Kosten für die Heimschaffung, die Unterkunft und die Verpflegung für die Dauer des Aufenthaltes an Bord, die er ausgelegt hat, auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Selbständigen erstatten zu lassen.	(4) Der Reeder hat das Recht, sich die Kosten für die Heimschaffung, die Unterkunft und die Verpflegung für die Dauer des Aufenthaltes an Bord, die er ausgelegt hat, auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Selbständigen erstatten zu lassen.	
[…].	[…].	
Artikel 6	**Artikel 6**	
Gewerbeordnung	**Gewerbeordnung**	
Inhaltsübersicht	**Inhaltsübersicht**	
[…].	[…].	
§§ 113 bis 132a (weggefallen)	§ 111 Pflichtfortbildungen	
	§§ 112 bis 132a (weggefallen)	
[…].	[…].	
	§ 111 Pflichtfortbildungen	Art. 13
	(1) Ist der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch ~~oder eines~~ Tarifvertrages, ~~einer~~ 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.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	(2) Fortbildungen nach Absatz 1 sollen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden. Soweit Fortbildungen nach Absatz 1 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit.	
[…].	[…].	
Artikel 7	**Artikel 7**	
Teilzeit- und Befristungsgesetz	**Teilzeit- und Befristungsgesetz**	
[…].	[…].	
§ 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze	**§ 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze**	
(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.	(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.	
(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.	(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung 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	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.	
(3) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.	(3) Der Arbeitgeber hat eine~~nm~~ Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach ~~einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit~~ Absatz 2 Satz 1 angezeigt hat, ~~über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen~~ innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach Absatz 2 Satz 1 in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung nach Absatz 2 ausreichend.	Art. 12
(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder	(4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.	umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.	
[…].	[…].	
§ 12 Arbeit auf Abruf	**§ 12 Arbeit auf Abruf**	
(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.	(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.	
(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2	(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.	Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.	
(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.	(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.	Art. 4 Abs. 2 lit. m
(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den	(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.	Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.	
(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.	(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.	
(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten 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.	(6) Durch Tarifvertrag kann von ~~den Absätzen 1 und 3~~ Absatz 1 und von der Vorankündigungsfrist nach Absatz 3 Satz 2 auch zuungunsten 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.	
[…].	[…].	
§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages	**§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages**	
(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.	(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.	
(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen	(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.	nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.	
	(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.	Art. 8 Abs. 2
(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.	(~~3~~4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.	
(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.	(~~4~~ 5) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.	
(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung 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.	(~~5~~6) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung 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.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
§ 16 Folgen unwirksamer Befristung	**§ 16 Folgen unwirksamer Befristung**	
Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.	Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 ~~Abs. 3~~ Absatz 4 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.	
[…].	[…].	
§ 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze	**§ 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze**	
Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.	(1) Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.	
	(2) Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach einem auf	Art. 12

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	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 zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits zweimal angezeigt hat.	
[…].	[…].	
§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge	**§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge**	
Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.	Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, ~~3~~4 und ~~5~~6 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.	
§ 22 Abweichende Vereinbarungen	**§ 22 Abweichende Vereinbarungen**	
(1) Außer in den Fällen des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4 und § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.	(1) Außer in den Fällen des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4 und § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.	
(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2	(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Absatz ~~3~~4, so gelten diese	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
Satz 3 und 4 oder § 15 Absatz 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.	Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.	
[…].	[…].	
Artikel 8	**Artikel 8**	
Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz	**Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz**	
[…].	[…].	
§ 26 Ausbildungsvertrag	**§ 26 Ausbildungsvertrag**	
(1) Zwischen dem Ausbildungsträger und der oder dem Auszubildenden ist ein Ausbildungsvertrag zu schließen. Der Abschluss und jede Änderung des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die schriftliche Form kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.	(1) Zwischen dem Ausbildungsträger und der oder dem Auszubildenden ist ein Ausbildungsvertrag zu schließen. Der Abschluss und jede Änderung des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die schriftliche Form kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.	
(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten:	(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten:	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, 2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung, 3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung, 4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, 5. die Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 30, 6. die Modalitäten zur Zahlung der Ausbildungsvergütung und 7. die Dauer des Urlaubs.	1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, 2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung, 3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung, 4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, 5. die Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 30, 6. die Modalitäten zur Zahlung der Ausbildungsvergütung und 7. die Dauer des Urlaubs.	
(3) Des Weiteren sollen folgende Angaben, Informationen und Hinweise im Vertrag enthalten sein oder dem Vertrag beigefügt werden: 1. die Dauer der Probezeit, 2. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 66, 3. Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, sowie 4. Hinweise auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeit-	(3) Des Weiteren sollen folgende Angaben, Informationen und Hinweise im Vertrag enthalten sein oder dem Vertrag beigefügt werden: 1. die Dauer der Probezeit, 2. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 66, 3. Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, sowie 4. Hinweise auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
nehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Einrichtung der praktischen Ausbildung.	Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Einrichtung der praktischen Ausbildung.	
(4) Der Ausbildungsvertrag ist bei Minderjährigen gemeinsam von den Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern zu schließen.	(4) Der Ausbildungsvertrag ist bei Minderjährigen gemeinsam von den Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern zu schließen.	
(5) Eine Vertragsurkunde ist der oder dem Auszubildenden auszuhändigen. Ist die oder der Auszubildende noch minderjährig, so ist auch ihren oder seinen gesetzlichen Vertretern eine Vertragsurkunde auszuhändigen.	(5) Eine Vertragsurkunde ist der oder dem Auszubildenden auszuhändigen. Ist die oder der Auszubildende noch minderjährig, so ist auch ihren oder seinen gesetzlichen Vertretern eine Vertragsurkunde auszuhändigen.	
(6) Ist die Schule Ausbildungsträger, wird der Ausbildungsvertrag nur wirksam, wenn die verantwortliche Einrichtung der praktischen Ausbildung dem Ausbildungsvertrag zustimmt. Ist die verantwortliche Einrichtung der praktischen Ausbildung Ausbildungsträger, wird der Ausbildungsvertrag nur wirksam, wenn die Schule dem Ausbildungsvertrag zustimmt. Ist ein Dritter Ausbildungsträger, wird der Ausbildungsvertrag nur wirksam, wenn die Schule und die verantwortliche Einrichtung der praktischen Ausbildung dem Ausbildungsvertrag zustimmen.	(6) Ist die Schule Ausbildungsträger, wird der Ausbildungsvertrag nur wirksam, wenn die verantwortliche Einrichtung der praktischen Ausbildung dem Ausbildungsvertrag zustimmt. Ist die verantwortliche Einrichtung der praktischen Ausbildung Ausbildungsträger, wird der Ausbildungsvertrag nur wirksam, wenn die Schule dem Ausbildungsvertrag zustimmt. Ist ein Dritter Ausbildungsträger, wird der Ausbildungsvertrag nur wirksam, wenn die Schule und die verantwortliche Einrichtung der praktischen Ausbildung dem Ausbildungsvertrag zustimmen.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	(7) Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.	
[…].	[…].	
Artikel 9	**Artikel 9**	
Notfallsanitätergesetz	**Notfallsanitätergesetz**	
[…].	[…].	
§ 12 Ausbildungsvertrag	**§ 12 Ausbildungsvertrag**	
(1) Zwischen dem Ausbildungsträger und der Schülerin oder dem Schüler ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen.	(1) Zwischen dem Ausbildungsträger und der Schülerin oder dem Schüler ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen.	
(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten: 1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, 2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung, 3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie über die	(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten: 1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, 2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung, 3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung, 4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, 5. die Dauer der Probezeit, 6. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, 7. die Dauer des Urlaubs, 8. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und 9. die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen und Dienstvereinbarungen.	über die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung, 4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, 5. die Dauer der Probezeit, 6. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, 7. die Dauer des Urlaubs, 8. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und 9. die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen und Dienstvereinbarungen.	
(3) Der Ausbildungsvertrag ist von einer Person, die zur Vertretung des Ausbildungsträgers berechtigt ist, und der Schülerin oder dem Schüler, bei Minderjährigen auch von deren gesetzlichen Vertretern, zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Schülerin oder dem Schüler und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.	(3) Der Ausbildungsvertrag ist von einer Person, die zur Vertretung des Ausbildungsträgers berechtigt ist, und der Schülerin oder dem Schüler, bei Minderjährigen auch von deren gesetzlichen Vertretern, zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Schülerin oder dem Schüler und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.	
(4) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform.	(4) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform.	
	(5) Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
	nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.	
[…].	[…].	
Artikel 10	**Artikel 10**	
PTA-Berufsgesetz	**PTA-Berufsgesetz**	
[…].	[…].	
§ 18 Ausbildungsvertrag	**§ 18 Ausbildungsvertrag**	
(1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist für die Durchführung der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsvertrag zu schließen. Der Abschluss und jede Änderung des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die schriftliche Form kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.	(1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist für die Durchführung der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsvertrag zu schließen. Der Abschluss und jede Änderung des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die schriftliche Form kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.	
(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten: 1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, 2. den Beginn und die Dauer der praktischen Ausbildung, 3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung,	(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten: 1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, 2. den Beginn und die Dauer der praktischen Ausbildung, 3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, 5. die Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge, 6. die Modalitäten zur Zahlung der Ausbildungsvergütung und 7. die Dauer des Urlaubs.	4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, 5. die Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge, 6. die Modalitäten zur Zahlung der Ausbildungsvergütung und 7. die Dauer des Urlaubs.	
(3) Des Weiteren sollen folgende Angaben, Informationen und Hinweise im Vertrag enthalten sein oder dem Vertrag beigefügt werden: 1. die Dauer der Probezeit, 2. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 56, 3. Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, sowie 4. Hinweise auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung.	(3) Des Weiteren sollen folgende Angaben, Informationen und Hinweise im Vertrag enthalten sein oder dem Vertrag beigefügt werden: 1. die Dauer der Probezeit, 2. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 56, 3. Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, sowie 4. Hinweise auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Entsprechende Regelung in der Richtlinie
(4) Der Ausbildungsvertrag ist bei Minderjährigen gemeinsam von den Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern zu schließen.	(4) Der Ausbildungsvertrag ist bei Minderjährigen gemeinsam von den Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern zu schließen.	
(5) Eine Vertragsurkunde ist der oder dem Auszubildenden auszuhändigen. Ist die oder der Auszubildende noch minderjährig, so ist auch ihren oder seinen gesetzlichen Vertretern eine Vertragsurkunde auszuhändigen.	(5) Eine Vertragsurkunde ist der oder dem Auszubildenden auszuhändigen. Ist die oder der Auszubildende noch minderjährig, so ist auch ihren oder seinen gesetzlichen Vertretern eine Vertragsurkunde auszuhändigen.	
	(6) Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.	
[…].	[…].	