

08.04.22

AIS - G - K - Wi

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes 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

A. Problem und Ziel

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105; im Folgenden: „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ oder „Richtlinie“) ist am 31. Juli 2019 in Kraft getreten. Sie ersetzt die Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32; im Folgenden: „Nachweisrichtlinie“).

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Zur Erreichung dieses Ziels sieht die Arbeitsbedingungenrichtlinie folgende Maßnahmen vor:

- Erweiterung der bereits in der Nachweisrichtlinie vorgesehenen Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten),
- Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen,
- sogenannte horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen.

Artikel 22 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 31. Juli 2022 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um den Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie nachzukommen. Spätestens ab 1. August 2022 sind die in der Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Fristablauf: 20.05.22

besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 GG

B. Lösung

Die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie im Bereich des Zivilrechts erfolgt hinsichtlich der Nachweispflichten (Kapitel 2 der Richtlinie) in Artikel 1 durch Änderungen im Nachweisgesetz. In den Artikeln 2 bis 5 werden zudem die bisher zu diesem Bereich bestehenden Regelungen zu den Nachweispflichten im Berufsbildungsgesetz, in der Handwerksordnung, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und im Seearbeitsgesetz (SeeArbG) angepasst.

Die in der Arbeitsbedingungenrichtlinie geregelten Mindestarbeitsbedingungen (Kapitel 3 der Richtlinie) erfordern zudem Änderungen im SeeArbG, in der Gewerbeordnung sowie im Teilzeit- und Befristungsgesetz, welche in den Artikeln 5 bis 7 erfolgen.

Zudem werden die Vorgaben der Richtlinie durch die in den Artikeln 8 bis 10 getroffene Anordnung der Anwendung der für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze im Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz, im Notfallsanitätäergesetz sowie im PTA-Berufsgesetz umgesetzt.

Die durch Artikel 11 in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommene Hinweispflicht dient der weiteren Erleichterung der Durchsetzung der die Richtlinienvorgaben umsetzenden Vorschriften.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung als Arbeitgeber kann mit dem bestehenden Personal abgedeckt werden, von daher entstehen durch das Gesetz keine zusätzlichen Haushaltsausgaben.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht ein geschätzter einmaliger Zeitaufwand von 44 000 Stunden und ein jährlicher Zeitaufwand von rund 14 000 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht ein geschätzter Umstellungsaufwand von rund 8,72 Millionen Euro sowie ein jährlicher geschätzter Erfüllungsaufwand von rund 4,9 Millionen Euro.

Eine Kompensation des Erfüllungsaufwands („One in, one out“-Regel) ist nicht erforderlich, weil es sich um eine 1:1-Umsetzung einer EU-rechtlichen Vorgabe handelt.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Der Verwaltung entsteht ein geschätzter Umstellungsaufwand von rund 502 000 Euro (Bund: rund 53 900 Euro; Länder und Kommunen: rund 448 100 Euro) sowie ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7,8 Millionen Euro (Bund: rund 7 000 Euro; Länder und Kommunen: rund 7,8 Millionen Euro).

F. Weitere Kosten

Keine.

08.04.22

AIS - G - K - Wi

**Gesetzentwurf
der Bundesregierung**

Entwurf eines Gesetzes 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 ZivilrechtsBundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, 8. April 2022

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Bodo Ramelow

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes 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

mit Begründung und Vorblatt.

Der Gesetzentwurf ist besonders eilbedürftig, um einen Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie am 31. Juli 2022 noch zu erreichen.

Fristablauf: 20.05.22

besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 GG

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen
Olaf Scholz

Entwurf eines Gesetzes 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 Zivilrechts¹

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung des Nachweisgesetzes
- Artikel 2 Änderung des Berufsbildungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung der Handwerksordnung
- Artikel 4 Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
- Artikel 5 Änderung des Seearbeitsgesetzes
- Artikel 6 Änderung der Gewerbeordnung
- Artikel 7 Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- Artikel 8 Änderung des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes
- Artikel 9 Änderung des Notfallsanitätergesetzes
- Artikel 10 Änderung des PTA-Berufsgesetzes
- Artikel 11 Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes
- Artikel 12 Inkrafttreten

Artikel 1

Änderung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 1 werden die Wörter „, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aus-
hilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden“ gestrichen.
2. § 2 wird wie folgt geändert:

¹⁾ (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105)

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

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

bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Arbeitsverhältnissen:“ die Wörter „das Enddatum oder“ eingefügt.

bbb) In Nummer 4 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „oder seinen Arbeitsort frei wählen“ eingefügt.

ccc) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 eingefügt:

„6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,“.

ddd) Die bisherige Nummer 6 wird Nummer 7 und wie folgt gefasst:

„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 jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung.“

eee) Die bisherige Nummer 7 wird Nummer 8 und wie folgt gefasst:

„8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen.“

fff) Nach der neuen Nummer 8 wird folgende Nummer 9 eingefügt:

„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,“.

ggg) Nach der neuen Nummer 9 wird folgende Nummer 10 eingefügt:

„10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,“.

hhh) Die bisherige Nummer 8 wird Nummer 11.

iii) Nach der neuen Nummer 11 werden die folgenden Nummern 12 und 13 eingefügt:

„12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,

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.“

jjj) Die bisherige Nummer 9 wird Nummer 14 und wie folgt gefasst:

„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.“

kkk) Die bisherige Nummer 10 wird Nummer 15 und wie folgt gefasst:

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

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„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 vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so 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:

1. das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,
2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,
3. sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,

4. die Angabe, ob eine Rückkehr des Arbeitnehmers vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.“

- c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Fällt ein 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 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).“

- d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wie folgt gefasst:

„(4) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 bis 8 und 10 bis 14 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 11 und 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, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.“

- e) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und es werden die Wörter „nach den Absätzen 1 und 2“ durch die Wörter „nach den Absätzen 1, 2 und 3“ und die Wörter „in den Absätzen 1 bis 3“ durch die Wörter „in den Absätzen 1 bis 4“ ersetzt.

3. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „einen Monat nach der Änderung“ durch die Wörter „an dem Tag, an dem sie wirksam wird,“ ersetzt.

- b) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.“

4. Nach § 3 wird folgender § 4 eingefügt:

„§ 4

Bußgeldvorschriften

- (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.“

5. Der bisherige § 4 wird § 5 und Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.“

6. Der bisherige § 5 wird § 6.

Artikel 2

Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Das Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch [...Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, BT-Drs. ...²⁾] geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 11 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Der Nummer 1 wird folgende Nummer 1 vorangestellt:

„1. Name und Anschrift der Auszubildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,“.

²⁾ Bitte ab der Verkündung des „Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ den entsprechenden Artikel einfügen, mit dem das BBiG geändert wurde, sowie das Datum der Ausfertigung und die Angabe der Fundstelle.

- b) Die bisherigen Nummern 1 und 2 werden die Nummern 2 und 3.
 - c) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 4 und wie folgt gefasst:
 - „4. die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,“.
 - d) Die bisherigen Nummern 4 und 5 werden die Nummern 5 und 6.
 - e) Die bisherige Nummer 6 wird Nummer 7 und wie folgt gefasst:
 - „7. Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,“.
 - f) Nach der neuen Nummer 7 wird folgende Nummer 8 eingefügt:
 - „8. Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,“.
 - g) Die bisherigen Nummern 7 bis 10 werden die Nummern 9 bis 12.
- 2. In § 36 Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1“ durch die Wörter „§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2“ ersetzt.
 - 3. In § 101 Absatz 2 werden nach den Wörtern „fünftausend Euro,“ die Wörter „in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro und“ eingefügt.

Artikel 3

Änderung der Handwerksordnung

In § 30 Absatz 1 Satz 3 der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1654) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1“ durch die Wörter „§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- 1. In § 11 Absatz 2 Satz 4 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „, und ihm die Firma und Anschrift des Entleihers, dem er überlassen wird, in Textform mitzuteilen.“ ersetzt.
- 2. § 13a wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 13a

Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze und Übernahmegesuch des Leiharbeitnehmers“.

- b) Der Wortlaut wird Absatz 1.
- c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(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 der Dauer der Überlassung nach Satz 1 gilt § 1 Absatz 1b Satz 2 entsprechend.“

- 3. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Nummer 9 wird die Angabe „§ 13a Satz 1“ durch die Wörter „§ 13a Absatz 1 Satz 1“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 werden die Wörter „die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden“ durch die Wörter „die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro und die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5 und 6a mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Seearbeitsgesetzes

Das Seearbeitsgesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 2021 (BGBl. I S. 1144) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- 1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 32 folgende Angabe eingefügt:
„§ 32a Pflichtfortbildungen“.
- 2. § 28 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „Absatz 2 Nummer 11“ durch die Wörter „Absatz 2 Nummer 13“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 5 werden nach dem Wort „Heuervertrag“ die Wörter „: das Enddatum oder“ eingefügt.
 - bb) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 eingefügt:
„6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,“.
 - cc) Die bisherige Nummer 6 wird Nummer 7 und wie folgt gefasst:

„7. die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die jeweils getrennt anzugeben sind, oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer und die Art der Auszahlung,“.

dd) Nach der neuen Nummer 7 wird folgende Nummer 8 eingefügt:

„8. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,“.

ee) Die bisherige Nummer 7 wird Nummer 9 und wie folgt gefasst:

„9. die vereinbarten Arbeitszeiten, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei einem Mehrwachen-System das vereinbarte System,“.

ff) Die bisherige Nummer 8 wird Nummer 10.

gg) Die bisherige Nummer 9 wird Nummer 11 und wie folgt gefasst:

„11. das bei der Kündigung des Heuerverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,“.

hh) Die bisherigen Nummern 10 bis 12 werden die Nummern 12 bis 14.

ii) Nach Nummer 14 wird folgende Nummer 15 eingefügt:

„15. ein etwaiger Anspruch auf vom Reeder bereitgestellte Fortbildung,“.

jj) Die bisherige Nummer 13 wird Nummer 16.

c) In Absatz 3 Nummer 3 werden die Wörter „Absatz 2 Nummer 6“ durch die Wörter „Absatz 2 Nummer 7“ ersetzt.

d) In Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „Absatz 2 Nummer 6 bis 10, 12“ durch die Wörter „Absatz 2 Nummer 6 bis 12 und 14 bis 15“ ersetzt.

e) Folgender Absatz 7 wird angefügt:

„(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 oder zu übermitteln. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Heuervertrag die nach Absatz 2 wesentlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.“

3. Nach § 32 wird folgender § 32a eingefügt:

„§ 32a

Pflichtfortbildungen

(1) Ist der Reeder durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder 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.“

4. § 82 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 6 wird wie folgt gefasst:

„6. der Hinweis darauf, dass die Ausbildung auf verschiedenen Schiffen erfolgen kann, sowie die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,“.

bb) Nummer 9 wird wie folgt gefasst:

„9. die Zusammensetzung und die Höhe der Vergütung einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, die jeweils getrennt anzugeben sind, oder die für die Berechnung der Vergütung zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Vergütung, die Art der Auszahlung und, soweit vorgesehen, die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden,“.

cc) Nummer 11 wird wie folgt gefasst:

„11. das bei der Kündigung des Ausbildungsvertrages einzuhaltende 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 einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,“.

b) Folgender Absatz 9 wird angefügt:

„(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.“

5. § 148 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „Absatz 2 Nummer 1 bis 5, 7, 9, 10, 12 und 13“ durch die Wörter „Absatz 2 Nummer 1 bis 5, 9, 11, 12, 14 und 16“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a werden die Wörter „§ 28 Absatz 2 Nummer 6, 8, 11“ durch die Wörter „§ 28 Absatz 2 Nummer 7, 10, 13“ ersetzt und wird nach dem Wort „Dienstleistungspflicht“ das Wort „, Pflichtfortbildungen“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung der Gewerbeordnung

Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3504) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu den §§ 111 bis 132a durch die folgenden Angaben ersetzt:

„§ 111 Pflichtfortbildungen

§§ 112 bis 132a (weggefallen)“.

2. § 111 wird wie folgt gefasst:

„§ 111

Pflichtfortbildungen

(1) Ist der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen dem Arbeitnehmer die Kosten hierfür nicht auferlegt werden.

(2) Fortbildungen nach 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

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „und den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.“ ersetzt.

- b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden und der ihm in Textform den Wunsch nach Absatz 2 Satz 1 angezeigt hat, 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.“

2. § 12 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(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.“

b) In Absatz 6 Satz 1 werden die Wörter „den Absätzen 1 und 3“ durch die Wörter „Absatz 1 und von der Vorankündigungsfrist nach Absatz 3 Satz 2“ ersetzt.

3. § 15 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(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.“

b) Die bisherigen Absätze 3 bis 5 werden die Absätze 4 bis 6.

4. In § 16 Satz 1 wird die Angabe „§ 15 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 15 Absatz 4“ ersetzt.

5. § 18 wird wie folgt geändert:

a) Der Wortlaut wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

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

6. In § 21 wird die Angabe „§ 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 2, § 5, § 14 Absatz 1 und 4, § 15 Absatz 2, 4 und 6“ ersetzt.

7. In § 22 Absatz 2 wird die Angabe „§ 15 Absatz 3“ durch die Angabe „§ 15 Absatz 4“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes

Dem § 26 des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2768), das durch Artikel 11 des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist, wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(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

Änderung des Notfallsanitätergesetzes

Dem § 12 des Notfallsanitätergesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist, wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) 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 10

Änderung des PTA-Berufsgesetzes

Dem § 18 des PTA-Berufsgesetzes vom 13. Januar 2020 (BGBl. I S. 66), das durch Artikel 13 des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist, wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(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.“

Artikel 11

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Nach § 23b des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird folgender § 23c eingefügt:

„§ 23c

Informationspflicht bei Anwerbung aus dem Ausland

Ein Arbeitgeber mit Sitz im Inland, der mit einem Unionsbürger nach § 23a Absatz 2 Nummer 1 mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland zur Arbeitsleistung im Inland einen Arbeitsvertrag abschließt, hat diesen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung in Textform auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Dienste der Beratungsstellen nach § 23a in Anspruch zu nehmen, und die aktuellen Kontaktdaten der Beratungsstelle anzugeben. Sofern der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vermittelt wurde und eine Informationspflicht des Vermittlers nach § 299 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch dem Arbeitnehmer gegenüber besteht, entfällt die Hinweispflicht.“

Artikel 12

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am ... [einsetzen: 1. August 2022, sofern die Verkündung spätestens am 31. Juli 2022 erfolgt; bei späterer Verkündung das Datum, das auf den Tag der Verkündung folgt] in Kraft.

(2) Artikel 10 tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Der Gesetzentwurf dient der Anpassung des deutschen Rechts an die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105; im Folgenden: „Arbeitsbedingungenrichtlinie“ oder „Richtlinie“) im Bereich des Zivilrechts. Die Arbeitsbedingungenrichtlinie ist am 31. Juli 2019 in Kraft getreten. Artikel 22 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 31. Juli 2022 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um den Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie nachzukommen.

Die Arbeitsbedingungenrichtlinie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbarere Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Zur Erreichung dieser Zielsetzung sieht die Arbeitsbedingungenrichtlinie folgende Maßnahmen vor:

- Die bereits in der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288 vom 18.10.1991, S. 32; im Folgenden: „Nachweisrichtlinie“) vorgesehene Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sogenannte Nachweispflichten) wird erweitert. Dies betrifft unter anderem Angaben zur Arbeit auf Abruf, zu Anforderungen an das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren, bei Leiharbeit zusätzliche Angaben zur Identität der entleihenden Unternehmen, Angaben zu Modalitäten und Vergütung von Überstunden, gegebenenfalls zu Dauer und Bedingungen der Probezeit, sowie zu etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung. Zusätzliche Informationspflichten sind für den Bereich der Arbeitnehmerentsendung geregelt. Die Frist, innerhalb derer die Nachweispflichten zu erfüllen sind, wird zudem gegenüber der Nachweisrichtlinie verkürzt. Die noch in der Nachweisrichtlinie vorgesehene Möglichkeit, Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis, dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt, von den Nachweispflichten auszunehmen, greift die Arbeitsbedingungenrichtlinie nicht mehr auf.
- Festgelegt werden Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen.
- Zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen sieht die Richtlinie sogenannte horizontale Bestimmungen vor.

I. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht im Bereich des Zivilrechts.

Dazu wird das Nachweisgesetz (NachwG) an die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie angepasst. Hierzu werden in § 2 NachwG bestehende Nachweispflichten etwa in Bezug auf das Enddatum einer vereinbarten Befristung, den Arbeitsort, die Kündigung und die Vergütungszusammensetzung ergänzt sowie neue Informationspflichten in Bezug auf die

Probezeit, den Umfang des Fortbildungsanspruchs, Überstunden, Abrufarbeit und die Identität des Versorgungsträgers im Falle der betrieblichen Altersversorgung über einen solchen eingeführt. Zudem werden die Unterrichtungspflichten im Zusammenhang mit einem Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers in Entsendefällen im Sinne der geänderten 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, (im Folgenden: „Entsenderichtlinie“) erweitert. Ferner werden in den §§ 2 und 3 NachwG die Zeitpunkte, zu denen die Informationen dem Arbeitnehmer – auch im Falle der Änderung – vorliegen müssen, entsprechend den Richtlinienvorgaben vorverlagert. Der Verstoß gegen die Nachweispflichten kann nach § 4 NachwG als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 2 000 Euro geahndet werden.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) werden die in § 11 geregelten zusätzlichen Nachweispflichten bei einer Arbeitnehmerüberlassung um die Pflicht zum Nachweis über die Identität der entleihenden Unternehmen erweitert. Ferner wird der Entleiher verpflichtet, Leiharbeitnehmern, die ihm mindestens sechs Monate überlassen sind und die in Textform ihren Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu übermitteln.

Zudem werden die Nachweispflichten nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG) gleichfalls an die Richtlinie angepasst. Die Anpassung des BBiG ist durch Anpassung eines Verweises in der Handwerksordnung (HwO) nachzuvollziehen.

Zur Umsetzung der in der Richtlinie vorgesehenen Mindestarbeitsbedingungen wird in der Gewerbeordnung (GewO) und im SeeArbG eine Rahmenregelung zu Pflichtfortbildungen getroffen.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird der Arbeitgeber in § 7 verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu übermitteln. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG wird der Arbeitgeber verpflichtet, Referenzstunden und Referenztage für das Arbeitsverhältnis festzulegen, in denen auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Zudem wird in § 15 TzBfG eine Regelung zur Verhältnismäßigkeit einer Probezeitvereinbarung bei befristeten Arbeitsverhältnissen eingefügt. Darüber hinaus wird der Arbeitgeber in § 18 TzBfG verpflichtet, befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anzeigen, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu übermitteln.

Zudem werden die Vorgaben der Richtlinie durch die in den Artikeln 8 bis 10 getroffene Anordnung der Anwendung der für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze im Anästhesietechnische- und Operationstechnische Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G), Notfallsanitätäergesetz (NotSanG) sowie im PTA-Berufsgesetz (PTAG) umgesetzt.

Im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wird eine Hinweispflicht des Arbeitgebers gegenüber EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland anknüpfend an das bestehende Beratungs- und Informationsangebot „Faire Mobilität“ eingeführt.

Artikel 12 legt im Einklang mit den Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie das Inkrafttreten des Gesetzes fest.

II. Alternativen

Keine. Die Mitgliedstaaten sind zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie verpflichtet.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 (Arbeitsrecht) des Grundgesetzes (GG). Die Kompetenz für die Änderungen des Seearbeitsgesetzes folgt zudem aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 21 GG (Hochsee- und Küstenschiffahrt), die Kompetenz für die Änderungen des ATA-OTA-G, NotSanG und PTAG zudem aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 19 GG (Zulassung zu ärztlichen und anderen Heilberufen). Die Gesetzgebungskompetenz für die Änderung der HwO folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG (Recht der Wirtschaft). Nach Artikel 72 Absatz 2 GG steht dem Bund die Gesetzgebungskompetenz dann zu, wenn und soweit eine bundesgesetzliche Regelung zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder zur Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich ist. Bei der in der HwO vorgesehenen Änderung handelt es sich um eine rechtstechnische Änderung. Eine bundesgesetzliche Regelung zur Wahrung der Rechtseinheit ist insoweit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich.

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar. Er setzt die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie in nationales Recht um.

V. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Keine.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Entwurf steht im Einklang mit der Managementregel 8 der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit und produktiver Vollbeschäftigung. Gerade in Zeiten, in denen durch die Digitalisierung und Vernetzung neue und veränderte Formen des Arbeitsverhältnisses entstehen, tragen die mit dem Gesetz vorgesehenen Nachweispflichten und Mindestarbeitsbedingungen zu einer besseren Transparenz und Fairness der Arbeitsbedingungen bei.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung als Arbeitgeber kann mit dem bestehenden Personal abgedeckt werden, von daher entstehen durch das Gesetz keine zusätzlichen Haushaltsausgaben.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht ein geschätzter einmaliger Zeitaufwand von rund 44 000 Stunden und ein jährlicher Zeitaufwand von rund 14 300 Stunden.

Nach § 18 Absatz 2 TzBfG können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dem Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag anzeigen. Laut IAB-Stellenerhebung 2019 wurden rund eine Million Befristungen mit einer Laufzeit von mehr als sechs Monaten abgeschlossen. Aus dem IAB-Betriebspanel ist bekannt, dass rund 44 Prozent aller Befristungen mit einer Übernahme im gleichen Betrieb enden. Laut Mikrozensus 2019 sind rund 19 Prozent aller Befristungen unfreiwillig. Für befristet Beschäftigte wird angenommen, dass nur unfreiwillig befristet Beschäftigte und solche, deren Befristung nicht sowieso in einer Übernahme enden, einen Wunsch nach einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag haben und gemäß § 18 Absatz 2 TzBfG beim Arbeitgeber anzeigen. Daraus ergeben sich rund 108 000 Anzeigen pro Jahr. Für bereits bestehende befristete Beschäftigungsverhältnisse entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand. Auf Basis der gleichen Annahmen und einer Ausgangszahl von rund 2,32 Millionen befristet Beschäftigten, deren Beschäftigungsverhältnis länger als 6 Monate andauert, ist mit rund 251 000 Anzeigen zu rechnen. Es wird angenommen, dass das Schreiben einer Anzeige und das Lesen der übermittelten Entscheidung fünf Minuten dauern. Daraus entsteht für die Bürgerinnen und Bürger ein einmaliger Zeitaufwand von rund 20 900 und ein jährlicher Zeitaufwand für die Bürgerinnen und Bürger von rund 9 000 Stunden.

Laut § 7 Absatz 2 TzBfG kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestand, beim Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einer Veränderung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit anzeigen. Diese Regelung trifft auf Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen mit Arbeit auf Abruf zu. Die Antragstellung in Textform wird mit einem jeweiligen Zeitaufwand von fünf Minuten beziffert. Wie unten dargestellt, werden geschätzt im ersten Jahr der Einführung rund 277 000 Personen einen Antrag stellen und in den Folgejahren 13 800 Personen. Das ergibt geschätzte 23 000 Stunden im ersten Jahr und rund 1 100 Stunden jährlich.

Nach § 13a Absatz 2 AÜG kann der Leiharbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten demselben Entleiher überlassen ist, diesem den Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen. Dies wird bei schätzungsweise 50 000 Leiharbeitnehmern jährlich der Fall sein. Das ergibt bei einer Bearbeitungszeit von jeweils fünf Minuten einen Zeitaufwand von rund 4 170 Stunden jährlich.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht ein geschätzter Umstellungsaufwand von rund 8,72 Millionen Euro sowie ein jährlicher geschätzter Erfüllungsaufwand von rund 4,9 Millionen Euro.

Mit den Änderungen zum **Nachweisgesetz** werden Ergänzungen in der Niederschrift zu den wesentlichen Vertragsbedingungen von neu zu begründenden Arbeitsverhältnissen geregelt. Außerdem wird eine Niederschrift auch für Arbeitsverhältnisse von weniger als einem Monat Dauer künftig zu erstellen sein. Laut der Unternehmensstatistik des Statistischen Bundesamtes haben 1 787 503 Unternehmen in den Wirtschaftszweigen B-N sowie P-S mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. 94,4 Prozent der Beschäftigten verfügen bereits über einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Quelle: Fischer, Gabriele et al., Situation atypischer Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, 2015). Es liegen keine Informationen vor, wie viele Unternehmen bereits schriftliche Arbeitsverträge ausgeben. Es wird angenommen, dass die Zahl bei 90 Prozent liegt. Es wird weiter angenommen, dass bei Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages die wesentlichen Vertragsbedingungen in der Regel bereits enthalten sind. Dennoch ist es möglich, dass Unternehmen, die bereits schriftliche Arbeitsverträge ausgeben, diese einzelnd ergänzen oder einen entsprechend erweiterten Nachweis erbringen müssen. Hier wird ein Zeitaufwand von drei Minuten angenommen. Die Anpassung der Vorlagen wird von einer Person mit mittlerer Qualifikation mit einem Stundenlohnsatz von 32,20 Euro durchgeführt. Hieraus wird ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2,6 Millionen Euro ge-

schätzt. Es wird angenommen, dass 10 Prozent der Unternehmen ihre Vorlagen entsprechend den Änderungen des Nachweisgesetzes anpassen müssen. Es wird hierfür ein Zeitaufwand von 21 Minuten geschätzt. Die Anpassung der Vorlagen wird von einer Person mit mittlerer Qualifikation durchgeführt. Für diese wird ein Stundenlohnsatz von 32,20 Euro zu Grunde gelegt. Dies ergibt einen einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 2 Millionen Euro.

In der **Seeschifffahrt** gibt es rund 9 000 Beschäftigte, für die das SeeArbG gilt. Eine Anzahl von Neuverträgen pro Jahr ist unbekannt. Die obigen Ausführungen gelten für die gesamte Wirtschaft. Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur Anzahl der Unternehmen schließen die Seeschifffahrt nicht aus. Daher wird angenommen, dass die Änderungen im SeeArbG in der obigen Schätzung enthalten sind. Im Hinblick auf die Berufsausbildung auf Schiffen entsteht der Wirtschaft durch die Gesetzesänderung ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 557,17 Euro. Dem Erfüllungsaufwand liegt ein Zeitbedarf von neun Minuten für die Anpassung eines Ausbildungsvertrags aufgrund der durch die Gesetzesänderung hinzukommenden Hinweispflichten zugrunde. Die Anzahl der jährlich neu abzuschließenden Ausbildungsverträge wird auf 115 geschätzt, sodass sich ein Zeitaufwand von 17,25 Stunden ergibt. Die Tätigkeit wird mit dem einem mittleren Qualifikationsniveau entsprechenden Lohnsatz in Höhe von 32,30 Euro pro Stunde angesetzt.

Für **entsendete Beschäftigte**, die ununterbrochen länger als vier Wochen im Ausland tätig sind, muss der Arbeitgeber die Niederschrift ergänzen. Im Jahr 2018 sind 394 408 sozialversicherungsrechtliche A1-Bescheinigungen für eine Entsendung von Arbeitnehmern aus Deutschland auf Basis von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2019/1149 (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 21) geändert worden ist, ausgestellt worden (Europäische Kommission (Hrsg.), De Wispelaere, De Smedt und Pacolet, Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2018 [A1-Bericht], Seite 29, Tabelle 8). Es wird geschätzt, dass rund 10 Prozent für länger als einen Monat ausgestellt wurden. Somit wird geschätzt, dass für 39 441 Beschäftigte die Niederschrift ergänzt werden müsste. Es wird hierfür ein zeitlicher Aufwand von 15 Minuten angenommen. Es wird angenommen, dass eine Person mit mittlerer Qualifikation diese Ergänzungen vornimmt. Hierfür wird der durchschnittliche Lohnsatz des Statistischen Bundesamtes für die Wirtschaft von 32,20 Euro angenommen. Daraus ergeben sich rund 317 500 Euro jährlicher Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft.

Der Erfüllungsaufwand, der Verleihern aus der Pflicht entsteht, **Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern** Firma und Adresse des Entleihers schriftlich zu nennen, lässt sich nicht genau beziffern, da keine statistischen Daten dazu vorliegen, wie viele Überlassungen pro Jahr erfolgen. Die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern liegt für das Jahr 2019 durchschnittlich bei rund 900 000. Die Dauer der Überlassungen wird statistisch nicht erfasst. Der Zeitaufwand für die schriftliche Information liegt geschätzt bei durchschnittlich einer Minute pro Überlassung. Der Lohnsatz liegt bei 22,10 Euro pro Stunde. Es wird von bis zu 1,8 Millionen Überlassungen pro Jahr ausgegangen, was einer Überlassungsdauer von sechs Monaten entspräche. Die praktisch erforderliche Nennung von Firma und Adresse des Entleihers, also des Einsatzunternehmens, erfolgt bereits heute ganz überwiegend in Textform, sodass davon ausgegangen wird, dass nur in 10 Prozent der Überlassungsfälle Erfüllungsaufwand entsteht. Damit ist der jährliche Erfüllungsaufwand insoweit mit rund 66 300 Euro zu beziffern. Dem Entleiher entsteht aus der Pflicht, Leiharbeitnehmern, die den Wunsch nach Übernahme in die Stammbesellschaft des Entleihers angezeigt haben, eine begründete Antwort zu erteilen, ein Erfüllungsaufwand von rund 134 000 Euro. Der Erfüllungsaufwand ergibt sich aus schätzungsweise 50 000 Leiharbeitnehmern pro Jahr, die die Voraussetzungen erfüllen, den Übernahmewunsch haben und diesen dem Entleiher in Textform anzeigen, einem Zeitaufwand von durchschnittlich fünf Minuten für die Erstellung einer begründeten Antwort in Textform und einem Lohnsatz von 32,20 Euro pro Stunde.

Im Nachweisgesetz werden Regelungen zu **Ordnungswidrigkeiten** eingeführt. Am 30. Juni 2019 gab es laut der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) 3 142 792 Betriebe mit wenigstens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder einem geringfügig entlohnten Beschäftigten. Unter der Annahme einer Kontrolldichte von 1 Prozent pro Jahr ergeben sich pro Jahr 31 418 Kontrollen. Es wird angenommen, dass pro Kontrolle eine Stunde Vorbereitungszeit in den Betrieben zur Bereitstellung der Unterlagen notwendig ist. Es wird weiterhin angenommen, dass die Prüfung im Betrieb 2,5 Stunden andauert. Insgesamt fallen damit pro Kontrolle 3,5 Stunden für eine Person mit mittlerer Qualifikation an, bei einem Stundenlohnsatz laut Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes von 32,20 Euro. Daraus ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft von rund 3,541 Millionen Euro.

Die Änderungen im **Berufsbildungsgesetz** bewirken einen geschätzten einmaligen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 58 000 Euro. Mit diesen Änderungen werden Ergänzungen in der Niederschrift zu neu abzuschließenden Ausbildungsverhältnissen geregelt, die klarstellender Natur sind. Soweit die entsprechenden Angaben bereits Teil des vom BIBB-Hauptausschuss für die Praxis empfohlenen Ausbildungsvertragsmusters sind (BAnz AT 26.05.2020 S. 1), wird davon ausgegangen, dass kein oder ein nur sehr geringer Erfüllungsaufwand entsteht. Für die Aufschlüsselung der Vergütung in der Vertragsniederschrift ist zu erwarten, dass rund 12 400, nämlich die Hälfte der Ausbildungsbetriebe aus den Wirtschaftssektoren „Landwirtschaft, Bergbau“ sowie „Beherbergung, Gastronomie“ (Quelle: BIBB - Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020) ihre betriebsinternen Vertragsmuster im Hinblick auf gewährte Sachleistungen erweitern werden. Mit einem geschätzten Zeitaufwand von insgesamt sechs Minuten pro Fall und dem durchschnittlichen Lohnsatz von 34,50 Euro pro Stunde wird ein einmaliger Erfüllungsaufwand für diese Betriebe in Höhe von 42 780 Euro erwartet. Zu Ausgleich oder Vergütung von Überstunden wird geschätzt, dass in 2 Prozent aller Ausbildungsbetriebe und damit in rund 8 540 Betrieben (Quelle: BIBB - Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020) die betriebseigenen Vertragsmuster ergänzt werden. Bei einem geschätzten Zeitaufwand von drei Minuten und dem durchschnittlichen Lohnsatz von 34,50 Euro pro Stunde wird einmaliger Erfüllungsaufwand für diese Betriebe in Höhe von 14 732 Euro erwartet.

Auf Basis der BA-Beschäftigtenstatistik (Stand 30.6.2019) bestanden in der Wirtschaft 36 993 621 Beschäftigungsverhältnisse. Laut dem Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gaben 7 Prozent der Beschäftigten an, dass sie einmal in der Woche **Arbeit auf Abruf** leisten. Von diesem Bestand wird angenommen, dass 10 Prozent einen Antrag bei dem Arbeitgeber für ein sichereres Arbeitsverhältnis stellen würden, und dieser eine Antwort schreiben müsste. Dies sind 258 955 Personen. Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Umsetzung ein Antwortschreiben des Arbeitgebers zu erwarten haben. Für die Erstellung eines Schreibens werden fünf Minuten geschätzt. Das Schreiben wird von einer Person mit mittlerer Qualifikation erstellt, bei einem Stundenlohnsatz laut Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes von 32,20 Euro. Es wird ein Umstellungsaufwand von rund 695 000 Euro geschätzt. Es wird angenommen, dass 5 Prozent des Bestandes jährlich eine schriftliche Antwort ihres Arbeitgebers zu erwarten haben. Für die Erstellung des Schreibens werden 5 Minuten sowie ein Stundenlohnsatz von 32,20 Euro angenommen. Dies ergibt einen jährlichen Erfüllungsaufwand von rund 34 700 Euro.

Nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes aus dem Mikrozensus 2019 wird eine Zahl von 431 000 **Teilzeitbeschäftigten** geschätzt, die keine Vollzeitstelle gefunden haben und ein Interesse daran haben beim selben Arbeitgeber ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Einführung der Regelung einen Antrag stellen und der Arbeitgeber in Textform antworten muss. Da die Erörterung bereits im TzBfG geregelt ist, müssen die Argumente nur noch in Textform niedergelegt werden, wofür eine Dauer von fünf Minuten angenommen wird. Im Folgenden wird angenommen, dass 5 Prozent des angenommenen Bestandes künftig jährlich einen Antrag stellen und der Arbeitgeber rea-

gieren muss. Auf Basis der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes sowie der BA-Beschäftigtenstatistik (Stand 30.6.2019) wird angenommen, dass 399 192 Beschäftigte in der Wirtschaft im ersten Jahr diese Möglichkeit wahrnehmen. Mit den Lohnsätzen des Statistischen Bundesamtes für eine Person mit mittlerer Qualifikation in der Wirtschaft von 32,20 Euro ergeben sich als Umstellungsaufwand rund 1 Million Euro und als jährlicher Aufwand rund 53 000 Euro.

Die unter dem Zeitaufwand für Bürgerinnen und Bürger dargestellten einmaligen rund 251 000 und jährlichen rund 108 000 Anzeigen **befristet Beschäftigter** werden auf der Basis des IAB-Betriebspanels zu rund 90 Prozent der Wirtschaft zugerechnet. Für die Wirtschaft ergeben sich damit einmalig rund 226 000 und jährlich rund 97 200. Es wird angenommen, dass das Lesen der Anzeige sowie das Erstellen und Übermitteln einer Entscheidung in der Summe 15 Minuten einer Person mit mittlerer Qualifikation erfordert. Somit ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 1,82 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 782 000 Euro.

Nach der **Regelung des § 23c AEntG** sollen EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland vom Arbeitgeber in Textform über die Beratungsangebote nach § 23a AEntG („Faire Mobilität“) informiert werden. Laut der Unternehmensstatistik des Statistischen Bundesamtes haben 1,78 Millionen Unternehmen in den Wirtschaftszweigen B-N sowie P-S mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Es wird angenommen, dass circa ein Drittel der Betriebe ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Es liegen weder Informationen vor, wie sich diese auf EU- oder Drittstaatsangehörige verteilen, noch ob die Beschäftigten vor der Arbeitsaufnahme einen Wohnsitz im Ausland hatten. Es wird angenommen, dass nur ein Drittel dieser Unternehmen Unionsbürger einstellen werden, die ihren Wohnsitz im Ausland haben. Dies sind rund 198 000 Unternehmen. Für die Erstellung der Information wird ein Zeitaufwand von fünf Minuten angenommen. Bei einem Stundenlohnsatz von 32,20 Euro ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 533 000 Euro.

Das „Konzept zur Erhöhung der Transparenz über den Umstellungsaufwand für die Wirtschaft und zu dessen wirksamer und verhältnismäßiger Begrenzung“ wurde angewandt.

4.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Der Verwaltung entsteht ein geschätzter Umstellungsaufwand von rund 491 000 Euro (Bund: rund 53 900 Euro; Länder und Kommunen: rund 448 100 Euro) sowie ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7,8 Millionen Euro (Bund: rund 7 000 Euro; Länder und Kommunen: rund 7,8 Millionen Euro).

Mit den Änderungen zum **Nachweisgesetz** werden Ergänzungen in der Niederschrift von neu abzuschließenden Beschäftigungsverhältnissen geregelt.

Nach dem IAB-Betriebspanel bestanden 2018 28 457 Betriebe in der öffentlichen Verwaltung. Es wird angenommen, dass grundsätzlich schriftliche Arbeitsverträge in der öffentlichen Verwaltung bestehen. Allerdings kann vereinzelt aufgrund der Änderungen des Nachweisgesetzes eine Nachweispflicht oder eine Anpassung dieser auch in der Verwaltung in die Arbeitsverträge aufgenommen werden müssen. Zur Änderung einer Vorlage werden drei Minuten Zeitaufwand einer Person im gehobenen Dienst angenommen. Die Stundenlöhne belaufen sich im Bund auf 43,40 Euro, im Land auf 40,80 Euro und in der Kommune auf 42,30 Euro. Für die Verteilung der Betriebe auf Bund, Länder und Kommunen wird angenommen, dass die Anzahl sich an der Verteilung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung orientiert (Bund: 16,42 Prozent, Länder: 38,42 Prozent und Kommunen: 45,16 Prozent). Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 60 000 Euro (Bund: 10 000 Euro, Länder und Kommunen: 50 000 Euro).

Am 30. Juni 2019 gab es laut Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 3 142 792 Betriebe mit wenigstens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder einem geringfügig entlohnten Beschäftigten. Unter der Annahme einer Kontrolldichte von 1 Prozent pro Jahr ergeben sich pro Jahr 31 418 Kontrollen. Es wird angenommen, dass pro Kontrolle jeweils eine Stunde Vor- und eine Stunde Nachbereitungszeit der Kontrollinstitution notwendig sind. Für die **Kontrollen** selbst wird eine Dauer von vier Stunden angenommen (inklusive An- und Abfahrt). Insgesamt fallen damit pro Kontrolle sechs Stunden für eine Person im gehobenen Dienst an (40,80 Euro Stundenlohn). Daraus ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand für die Verwaltung in den Ländern und Kommunen von rund 7,691 Millionen Euro.

Auf Basis der BA-Beschäftigtenstatistik (Stand 30.6.2019) bestanden in der Verwaltung 2 947 000 Beschäftigungsverhältnisse. Laut BAuA- Arbeitszeitreport 2016 gaben 6 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, dass sie einmal in der Woche **Arbeit auf Abruf** leisten. Von diesem Bestand wird angenommen, dass 10 Prozent einen Antrag bei dem Arbeitgeber stellen würden, und dieser eine Antwort schreiben müsste. Dies sind 17 682 Personen (Bund: 2 904, Länder: 6 793, Kommunen: 7 985). Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Umsetzung ein Antwortschreiben des Arbeitgebers zu erwarten haben. Für die Erstellung eines Schreibens werden fünf Minuten geschätzt. Das Schreiben wird von einer Person mit gehobener Qualifikation erstellt, bei einem Stundenlohnsatz laut Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes von im Bund bei 43,40 Euro, in den Ländern bei 40,80 Euro und Kommunen 42,30 Euro. Es wird ein Umstellungsaufwand von rund 61 700 Euro geschätzt (Bund: 10 500, Länder und Kommunen: 51 200). Es wird angenommen, dass 5 Prozent des Bestandes jährlich eine schriftliche Antwort ihres Arbeitgebers zu erwarten haben. Das sind rund 880 Personen (Bund: 140, Länder: 340, Kommunen: 400). Für die Erstellung des Schreibens werden fünf Minuten sowie die obigen Stundenlohnsätze angenommen. Dies ergibt einen jährlichen Erfüllungsaufwand von rund 3 100 Euro (Bund: 530, Länder und Kommunen: 2 570).

Nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes aus dem Mikrozensus 2019 wird eine Zahl von 431 000 **Teilzeitbeschäftigten** geschätzt, die keine Vollzeitstelle gefunden haben und ein Interesse daran haben, beim selben Arbeitgeber ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Einführung der Regelung einen Antrag stellen und der Arbeitgeber in Textform antworten muss. Da die Erörterung bereits im TzBfG geregelt ist, müssen die Argumente nur noch in Textform niedergelegt werden, wofür eine Dauer von fünf Minuten angenommen wird. Im Folgenden wird angenommen, dass 5 Prozent des angenommenen Bestandes künftig jährlich einen Antrag stellen und der Arbeitgeber reagieren muss. Auf Basis der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes sowie der BA-Beschäftigtenstatistik (Stand 30.6.2019) wird angenommen, dass 31 808 Beschäftigte in der Verwaltung (Bund: 5 223, Länder: 12 221 und Kommunen: 14 364) im ersten Jahr die Möglichkeit wahrnehmen. In den folgenden Jahren wird angenommen, dass 1 590 Personen (Bund: 260; Länder: 610; Kommunen: 720) jährlich die Möglichkeit nutzen. Für die Verwaltung lauten die Lohnsätze im Bund 43,40 Euro, im Land 40,80 Euro und in der Kommune 42,30 Euro jeweils für eine Person im gehobenen Dienst. Somit ergibt sich für die Verwaltung ein Umstellungsaufwand von rund 111 000 Euro (Bund: rund 19 000 Euro, Land und Kommunen: rund 92 000 Euro) und ein jährlicher Aufwand von rund 5 550 Euro (Bund: rund 940 Euro, Länder und Kommune: rund 4 610 Euro).

Laut IAB-Betriebspanel fallen rund 10 Prozent aller Befristungen auf den öffentlichen Dienst. Von den unter dem Zeitaufwand für Bürgerinnen und Bürger dargestellten einmaligen rund 251 000 und jährlichen rund 108 000 Anzeigen fallen damit rund 25 100 beziehungsweise rund 11 000 auf den öffentlichen Dienst. Eine Unterscheidung nach Bund, Länder und Kommunen ist mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich. Laut Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes entfielen 2018 rund 5 Prozent aller Befristungen des öffentlichen Dienstes auf den Bundesbereich, rund 73 Prozent auf den Landesbereich und rund 22 Prozent auf den kommunalen Bereich. Daraus ergeben sich einmalig rund 1 200 Anzeigen für den Bundesbereich, rund 23 900 für den Landes- und den kommunalen Bereich sowie jährlich 530 Anzeigen für den Bundesbereich und 10 300 für den Landes- und

den kommunalen Bereich. Es wird angenommen, dass das Lesen der Anzeige sowie das Erstellen und Übermitteln einer Entscheidung in der Summe 15 Minuten einer Person im gehobenen Dienst erfordert. Damit ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 259 000 Euro (Bund: rund 13 000 Euro, Länder und Kommunen: rund 246 000 Euro) jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 111 300 Euro (Bund: 5 600 Euro, Länder und Kommunen: rund 105 700 Euro).

Nach der **Regelung des § 23c AEntG** sollen EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland vom Arbeitgeber in Textform über die Beratungsangebote nach § 23a AEntG („Faire Mobilität“) informiert werden. Nach dem IAB-Betriebspanel bestanden 2018 28 457 Betriebe in der öffentlichen Verwaltung. Wie im Bereich der Wirtschaft wird angenommen, dass circa ein Drittel einen ausländischen Mitarbeiter beschäftigen (EU- und Drittstaatsangehörige). Es wird angenommen, dass wiederum nur ein Drittel dieser Betriebe Unionsbürger einstellen werden, die ihren Wohnsitz im Ausland haben. Dies sind rund 3 160 Betriebe. Unter der Annahme einer Dauer von fünf Minuten für die Erstellung eines Informationsblattes, der Annahme der Stundenlöhne von im Bund 43,40 Euro, im Land 40,80 Euro und in der Kommune von 42,30 Euro und der Annahme, dass die Anzahl der Betriebe in Bund, Ländern und Kommunen sich an der Verteilung der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung orientiert (Bund: 16,42 Prozent, Länder: 38,42 Prozent und Kommunen: 45,16 Prozent), ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 11 000 Euro (Bund: 1 900 Euro, Länder und Kommunen: 9 100 Euro).

5. Weitere Kosten

Keine.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft und die gleichstellungspolitischen Belange wurden berücksichtigt. Es ergaben sich keine Hinweise auf eine unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter. Es liegt weder eine mittelbare noch eine unmittelbare geschlechterbezogene Benachteiligung vor. Es sind keine verbraucherpolitischen und demografischen Auswirkungen ersichtlich.

VI. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der vorstehenden Gesetzesänderungen kommt nicht in Betracht, weil die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie, die mit diesem Gesetz umgesetzt werden, ihrerseits nicht befristet sind. Nach Artikel 23 der Richtlinie überprüft die Kommission nach Konsultierung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen spätestens bis 1. August 2027 die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor. Eine Evaluierung der Änderungen durch dieses Gesetz erfolgt entsprechend dem Konzept zur Evaluierung neuer Regelungsvorhaben der Bundesregierung vom 23. Januar 2013 nicht. Da lediglich EU-Vorgaben umgesetzt werden, würde der durch die Evaluierung entstehende Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis zu dem erwartbaren Erkenntnisgewinn stehen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Nachweisgesetzes)

Zu Nummer 1

Anders als die Nachweisrichtlinie sieht die Arbeitsbedingungenrichtlinie keine Ausnahmeregelung für kurzzeitige Arbeitsverhältnisse vor. Die bisherige Ausnahmeregelung des § 1 Satz 1 für vorübergehende Aushilfen von höchstens einem Monat wird daher gestrichen.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Der Zeitpunkt, zu dem der Nachweis bisher nach dem NachwG zu erteilen war, wird entsprechend der veränderten Vorgaben der Richtlinie gestrichen. Die neu geltenden Fristen sind in § 2 Absatz 1 Satz 4 enthalten, auf den in der Neufassung des Satzes 1 verwiesen wird. Der Nachweis kann nach wie vor auch (rechtzeitig) übersandt oder überbracht werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit den Änderungen in § 2 Absatz 1 Satz 2 werden die durch Artikel 4 der Richtlinie geänderten Mindest-Nachweispflichten in deutsches Recht umgesetzt.

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Bei befristeten Arbeitsverträgen ist die Angabe des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Dies kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung beziehungsweise eines konkreten Enddatums oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt (vergleiche zur Begriffsbestimmung § 3 Absatz 1 Satz 2 TzBfG) – durch Angabe des Zwecks erfolgen.

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, falls diese ihren Arbeitsort frei wählen können, auch hierüber zu informieren.

Zu Dreifachbuchstabe ccc

Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer über die Dauer der Probezeit zu unterrichten.

Zu Dreifachbuchstabe ddd

Die Regelung stellt klar, dass entsprechend Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe k der Richtlinie die nachweispflichtigen Bestandteile des Arbeitsentgelts – einschließlich der nach Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe l der Richtlinie gegebenenfalls anzugebenden Vergütung von Überstunden – getrennt auszuweisen sind und die Art der Auszahlung (beispielsweise Barauszahlung/Überweisung) anzugeben ist.

Zu Dreifachbuchstabe eee

Die Bestimmung regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, im Rahmen der Unterrichtung über die vereinbarte Arbeitszeit auch über vereinbarte Ruhepausen und vereinbarte tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit zudem über das

Schichtsystem (zum Beispiel Drei-Schicht-System), den Schichtrythmus (zum Beispiel wöchentlicher Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht) und gegebenenfalls die Voraussetzungen von Schichtänderungen zu informieren. Es handelt sich um generelle Informationen zur vereinbarten Schichtarbeit. Ein zusätzlicher Nachweis über individuelle Schichtänderungen (zum Beispiel aktualisierte Dienstpläne) innerhalb des vereinbarten Schichtsystems bzw. des vereinbarten Schichtrythmus ist insoweit nicht erforderlich.

Zu Dreifachbuchstabe fff

Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber zu informieren, wie ihre Arbeitszeiten festgelegt werden. Dabei hat er mindestens mitzuteilen, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, das Zeitfenster, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, das für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und außerhalb dessen der Arbeitgeber keine Arbeitsleistung verlangen darf, sowie die Mindestankündigungsfrist für die Arbeitsleistung. Außerdem hat der Arbeitgeber im Rahmen von § 12 TzBfG über die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden zu informieren.

Zu Dreifachbuchstabe ggg

Aufgrund der klarstellenden Regelung des Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe I der Richtlinie wird die bislang schon in § 2 Absatz 1 Satz 1 verortete Nachweispflicht zur Anordnungsbefugnis von Überstunden und deren Voraussetzungen ebenfalls klarstellend in den ausdrücklichen Katalog des Satzes 2 aufgenommen. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden. Die Pflicht zum Nachweis der Vergütung von Überstunden ergibt sich – wie bisher – aus § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 (neu), der klarstellend ergänzt wurde.

Zu Dreifachbuchstabe hhh

Es handelt sich um eine Folgeanpassung.

Zu Dreifachbuchstabe iii

Zu Nummer 12

Die Regelung verpflichtet den Arbeitgeber, über den Umfang des Anspruchs auf von ihm bereitgestellte Fortbildung zu informieren, sofern ein solcher besteht. Ein Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus Gesetz ergeben.

Zu Nummer 13

Wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger zugesagt hat, sind Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers in der Niederschrift aufzunehmen. Eine Nachweispflicht besteht nicht, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist. Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen müssen nach den §§ 234k ff. des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung den Versorgungsanwärtern bei Beginn des Versorgungsverhältnisses unter anderem auch Namen und Anschrift der Versorgungseinrichtung zur Verfügung stellen.

Zu Dreifachbuchstabe jjj

Nach dieser Regelung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung nach § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) sowie die für den Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde,

umfasst dies die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Absatz 3 BGB. Die Angaben über die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung der Niederschrift bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten. Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu enthalten. Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Zu Dreifachbuchstabe kkk

Die Vorschrift entspricht weitestgehend dem bisherigen § 2 Absatz 1 Nummer 10, listet jedoch als weiteren Unterrichtungsgegenstand einen Hinweis auf die Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, auf. Diese Klarstellung ist notwendig geworden, nachdem das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen von der bisherigen Nummer 10 nicht erfasst werden (BAG, Urteil vom 30. Oktober 2019 – 6 AZR 465/18, Rn. 51).

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Bestimmung legt in zeitlicher Hinsicht die Frist fest, bis zu der die Informationen nach § 2 Absatz 1 zur Verfügung zu stellen sind. Dies ist für Informationen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens der erste Tag der Arbeitsleistung; für Informationen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 NachwG spätestens der siebte Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, für die übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens ein Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Zu Buchstabe b und Buchstabe c

Die Unterrichtungspflichten im Zusammenhang mit einem Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers bestehen weiterhin nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland zu erbringen hat. Die erforderlichen Angaben müssen nicht zwingend in nur einem Dokument enthalten sein. Hat der Arbeitnehmer aufeinanderfolgende Arbeitsaufträge in unterschiedlichen Ländern zu erbringen, können die Angaben bezüglich aller Arbeitsaufträge zusammengefasst werden. Zusätzliche Unterrichtungspflichten bestehen in Entsendefällen im Sinne der geänderten Entsenderichtlinie.

Zu Buchstabe d

Die Vorschrift regelt entsprechend Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie, in welchen Fällen die Informationen nach § 2 durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten, oder auf gesetzliche Bestimmungen erfüllt werden können. In Fällen der Arbeitnehmerentsendung ist ein Verweis auf die konkrete Bestimmung erforderlich.

Zu Buchstabe e

Wie bereits nach der bisherigen Regelung des NachwG entfällt die gesonderte Verpflichtung zum Nachweis der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Vertragsbedingungen, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die in den Absätzen 1 bis 4 geforderten Angaben enthält.

Zu Nummer 3**Zu Buchstabe a**

Mit dieser Regelung wird der Zeitpunkt, bis zu dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen mitzuteilen sind, entsprechend Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie auf spätestens den Tag gelegt, an dem die Änderung wirksam wird.

Zu Buchstabe b

Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen müssen wie bisher nach Satz 2 der Regelung nicht mitgeteilt werden, wenn sie auf einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen beruhen (Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie). Die Vorschrift wurde im Hinblick auf die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sprachlich an § 1 Absatz 2 Nummer 15 angepasst, der Begriff der „ähnlichen Regelungen“ durch „Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen“ ersetzt.

Zu Nummer 4

Mit Nummer 4 wird als Sanktion nach Artikel 19 der Richtlinie ein Ordnungswidrigkeitstatbestand bei Verstößen gegen die Nachweispflichten nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 15, Absatz 2 Satz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, sowie § 3 Satz 1 geschaffen. Für die Höhe der Geldbuße gilt entsprechend der Bedeutung der arbeitgeberseitigen Nachweispflichten ein Höchstmaß von bis zu 2 000 Euro. Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse gemäß § 17 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden.

Zu Nummer 5

Nummer 5 regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden hat. In diesen Fällen wird eine Informationspflicht des Arbeitgebers erst auf Verlangen des Nachweises seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgelöst.

Zu Nummer 6

Folgeänderung zu Nummer 5.

Zu Artikel 2 (Änderung des Berufsbildungsgesetzes)**Zu Nummer 1**

Durch Ergänzung der Mindestanforderungen der Niederschrift des Ausbildungsvertrages nach § 11 Absatz 1 Satz 2 wird die Transparenz für die Auszubildenden weiter erhöht. Artikel 2 setzt damit Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie bereichsspezifisch um.

Zu Buchstabe a

Nummer 1 (neu) stellt klar, dass in die Vertragsniederschrift Name und Anschrift der Auszubildenden sowie der Auszubildenden und bei Minderjährigen ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen aufzunehmen sind. Damit wird Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie umgesetzt. Durch die Einfügung der neuen Nummer verschieben sich die nachfolgenden Nummern.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine regelungstechnische Folgeanpassung auf Grund der neuen Nummer 1.

Zu Buchstabe c

Nummer 4 (neu) stellt klar, dass die Vertragsniederschrift die Ausbildungsstätte angibt und setzt Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie um. Die Ausbildungsstätte umfasst die damit für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine regelungstechnische Folgeanpassung auf Grund der neuen Nummer 1.

Zu Buchstabe e

Nach Nummer 7 (neu) enthält die Vertragsniederschrift, sofern sich die Ausbildungsvergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt, zusätzlich Angaben zur Zusammensetzung der Vergütung. Bestandteile der Ausbildungsvergütung gemäß § 17 sind nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht von bestimmten oder bestimmaren Ergebnissen abhängig gemacht und entsprechend § 18 Absatz 1 Satz 1 monatlich ausgezahlt werden. In Umsetzung von Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe k der Richtlinie wird der Auszubildende auf diese Weise transparenter zur Ausbildungsvergütung unterrichtet.

Zu Buchstabe f

Nach Nummer 8 (neu) enthält die Vertragsniederschrift die Information zu Vergütung oder Ausgleich bei Überstunden, wodurch Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe l der Richtlinie umgesetzt wird. Durch Einfügung der neuen Nummer verschieben sich die nachfolgenden Nummern.

Zu Buchstabe g

Es handelt sich um eine regelungstechnische Folgeanpassung auf Grund der neuen Nummer 8.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung und Anpassung an die Verschiebung der Nummern in § 11 Absatz 1 Satz 2 BBiG.

Zu Nummer 3

Für die Fälle des § 101 Absatz 1 Nummer 1 wird wie bei vergleichbaren Verstößen gegen arbeitgeberseitige Nachweispflichten nach dem Nachweisgesetz die Bußgeldobergrenze von 2 000 Euro gewählt. Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse gemäß § 17 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden.

Zu Artikel 3 (Änderung der Handwerksordnung)

Die Anpassung des Verweisziels in Absatz 1 Satz 3 erfolgt angesichts der Verschiebung der Nummern in § 11 Absatz 1 Satz 2 BBiG mit diesem Gesetz.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Mit der Änderung wird Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe f der Arbeitsbedingungenrichtlinie 1:1 umgesetzt. Der Verleiher wird verpflichtet, der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter die Firma und die Anschrift des entleihenden Unternehmers vor jeder Überlassung mitzuteilen. Die Information kann mit der bereits in § 11 Absatz 2 Satz 4 enthaltenen Pflicht verknüpft werden, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er als Leiharbeiter und nicht im Rahmen eines Werkvertrages eingesetzt wird.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Anpassung der Überschrift des § 13a entspricht dem erweiterten Regelungsgegenstand.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Erweiterung des § 13a um einen zweiten Absatz.

Zu Buchstabe c

Mit der Regelung in Absatz 2 wird der Entleiher verpflichtet, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die ihm mindestens sechs Monate überlassen sind und die in Textform ihren Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen, eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige zu übermitteln. Damit werden die Vorgaben des Artikels 12 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 der Arbeitsbedingungenrichtlinie für die Arbeitnehmerüberlassung umgesetzt. Den Leiharbeitern soll die Übernahme in die Stammebelegschaft durch die Information über freie Arbeitsplätze des Entleihers, die Anzeige ihres Übernahmewunsches und die vom Entleiher zu begründende Antwort erleichtert werden.

Das Leiharbeitsverhältnis ist als atypisches Arbeitsverhältnis von Artikel 12 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 der Richtlinie erfasst (vergleiche Erwägungsgrund 36 der Richtlinie). Die Leiharbeit ist eine typischerweise weniger vorhersehbare und weniger sichere Arbeitsform als die Nicht-Leiharbeit. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter tragen ein vielfach höheres Risiko arbeitslos zu werden als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Entwicklungen in der Zeitarbeit, Januar 2022, Seite 17).

Die Verpflichtung zur Abgabe der begründeten Antwort wird nach Artikel 1 Absatz 5 der Arbeitsbedingungenrichtlinie dem Entleiher übertragen, weil Verleiher – zumindest solche die ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben – regelmäßig Leiharbeitskräften keine Beschäftigung in ihrer eigenen internen Stammebelegschaft anbieten können. So wird der Zweck des Artikels 12 der Arbeitsbedingungenrichtlinie sachgerecht umgesetzt, den Übergang von atypischen in sicherere Beschäftigungsverhältnisse zu fördern.

Die Regelung macht zugleich von der in Artikel 12 Absatz 1 Satz 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie fakultativ vorgesehenen Ausnahme Gebrauch, die Häufigkeit der anspruchsbegründenden Anzeige zu begrenzen. Dies ist das Ergebnis einer Abwägung des Interesses des Arbeitnehmers an einem Übergang von einem Leiharbeitsverhältnis in ein Nicht-Leiharbeitsverhältnis und dem Aufwand, der beim Entleiher durch das Ersuchen ausgelöst wird. Der Verweis auf die entsprechende Anwendung des § 1 Absatz 1b Satz 2 stellt klar, dass

hinsichtlich der Berechnung des Überlassungszeitraums nach Satz 1 Unterbrechungszeiten sowie der Wechsel des Verleihers entsprechend den allgemeinen Regeln zu behandeln sind.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2 sowie die Anpassung des Bußgeldrahmens für Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Absatz 1 Nummer 8 an den des Nachweisgesetzes. Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse gemäß § 17 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden.

Zu Artikel 5 (Änderung des Seearbeitsgesetzes)

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 3 (Einführung von § 32a).

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Mit den Änderungen in § 28 Absatz 2 werden die durch Artikel 4 der Richtlinie geänderten Mindest-Nachweispflichten in deutsches Recht umgesetzt.

Zu Doppelbuchstabe aa

Bei einem befristeten Heuervertrag ist entweder das Enddatum oder die vorhergesehene Dauer des Heuerverhältnisses anzugeben. Dies kann in Form einer konkreten Zeitbestimmung bzw. eines konkreten Enddatums oder – falls es sich um einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag handelt (vergleiche zur Begriffsbestimmung § 3 Absatz 1 Satz 2 TzBfG) – durch Angabe des Zwecks erfolgen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, hat der Reeder das Besatzungsmitglied über die Dauer der Probezeit zu unterrichten.

Zu Doppelbuchstabe cc

§ 28 Absatz 2 Nummer 7 wird entsprechend den Vorgaben in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe k der Richtlinie ergänzt. Die Regelung stellt klar, dass die nachweispflichtigen Bestandteile des Arbeitsentgelts – einschließlich der nach Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe l der Richtlinie gegebenenfalls anzugebenden Vergütung von Überstunden – getrennt auszuweisen sind und die Art der Auszahlung (beispielsweise Barauszahlung/Überweisung) anzugeben ist.

Hiervon unberührt bleibt § 39, welcher nicht zu Ungunsten des Besatzungsmitgliedes abbedungen werden kann (§ 9).

Zu Doppelbuchstabe dd

Aufgrund der klarstellenden Regelung des Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe l der Richtlinie wird die bislang schon in § 28 Absatz 2, erster Halbsatz verortete Nachweispflicht zur Anordnungsbefugnis von Überstunden und deren Voraussetzungen ebenfalls klarstellend in den ausdrücklichen Katalog des § 28 Absatz 2 aufgenommen. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden. Die Pflicht zum Nachweis der Vergütung von Überstunden ergibt sich – wie bisher – aus § 28 Absatz 2 Nummer 7 (neu).

Zu Doppelbuchstabe ee

§ 28 Absatz 2 Nummer 9 regelt die Verpflichtung des Reeders im Rahmen der Unterrichtung über die vereinbarte Arbeitszeit auch über vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten zu informieren sowie darüber, in welchem Mehrwachen-System der Dienst zu leisten ist.

Zu Doppelbuchstabe ff

Es handelt sich um eine regelungstechnische Folgeanpassung.

Zu Doppelbuchstabe gg

Nach § 28 Absatz 2 Nummer 11 hat der Reeder das Besatzungsmitglied über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung (§ 65 Absatz 2) sowie die für den Reeder als auch das Besatzungsmitglied geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Kündigungsfristen zu umfassen. Sofern eine Probezeit vereinbart wurde, umfasst dies gegebenenfalls auch die Unterrichtung über die verkürzte Kündigungsfrist nach § 622 Absatz 3 BGB. Die Angaben über die Kündigungsfristen müssen nicht auf die zum Zeitpunkt der Aushändigung des Heuervertrages bestehenden Rechte und Pflichten konkretisiert werden. Ist vertraglich eine Staffelung der Länge der Kündigungsfristen beispielsweise in Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit des Besatzungsmitglieds vereinbart, so genügt die Angabe der vereinbarten Berechnungsmodalitäten. Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 24, § 4 KSchG zu enthalten. Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Zu Doppelbuchstabe hh

Es handelt sich um eine regelungstechnische Folgeanpassung.

Zu Doppelbuchstabe ii

Neu eingefügt wird § 28 Absatz 2 Nummer 15, wonach über einen Anspruch auf vom Reeder bereitgestellte Fortbildung zu informieren ist, sofern ein solcher besteht. Ein Anspruch kann sich aus Individual- oder Kollektivvertrag oder aus Gesetz ergeben.

Zu Doppelbuchstabe jj

Es handelt sich um eine regelungstechnische Folgeanpassung.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe e

Der neu eingeführte Absatz 7 setzt die Übergangsbestimmungen in Artikel 22 der Richtlinie um. Sofern ein Heuerverhältnis bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestand und der Heuervertrag nicht die Anforderungen des geänderten § 28 Absatz 2 erfüllt, kann das Besatzungsmitglied eine Niederschrift mit den nach Absatz 2 wesentlichen Angaben verlangen.

Zu Nummer 3

Die Bestimmung stellt sicher, dass ein Besatzungsmitglied in den Fällen, in denen der Reeder durch oder aufgrund einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einer Bestimmung einer Betriebsvereinbarung verpflichtet ist, ihm eine Fortbildung anzubieten, die für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich ist, diese kostenfrei in Anspruch nehmen kann. Eine Drittfinanzierung der Fortbildung ist damit ebenso wenig ausgeschlossen wie eine Kostenteilung zwischen Reeder und einem Dritten, sofern es hierdurch nicht zu einer Inanspruchnahme des Besatzungsmitglieds kommt. Der Begriff des Gesetzes umfasst auch unmittelbar geltendes Unionsrecht. Nicht unter die Regelung fallen Einweisungen in ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder Anweisungen für die Erledigung einer Arbeitsaufgabe, die unter Beibehaltung der bisherigen Rechtslage unter Fortzahlung der regelmäßigen Vergütung innerhalb der Arbeitszeit stattzufinden haben. Liegt eine Fortbildung im Sinne dieser Regelung vor, so soll diese möglichst während der individuellen Arbeitszeit des Besatzungsmitglieds durchgeführt werden. Ist dies im Einzelfall, etwa aufgrund dringender betrieblicher Belange oder weil die Fortbildung nicht im Rahmen der Arbeitszeit des Besatzungsmitglieds angeboten wird, nicht möglich, so gelten die Fortbildungszeiten als Arbeitszeit.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Nummer 6 wurde entsprechend der Vorgaben in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie um den Hinweis bezüglich des Ausbildungsortes ergänzt.

Zu Doppelbuchstabe bb

Nummer 9 wurde entsprechend den Vorgaben in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe k der Richtlinie um die Art der Auszahlung und die Zusammensetzung der Vergütung ergänzt. Beispielhaft hierfür werden getrennt von der Grundvergütung anzugebende Bestandteile aufgezählt. Gleichzeitig wurden entsprechend Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe l der Richtlinie die Angaben über Modalitäten und Vergütung von Überstunden ergänzt.

Zu Doppelbuchstabe cc

Nach dieser Regelung hat der Reeder den Auszubildenden über das bei der Kündigung einzuhaltende Verfahren zu unterrichten. Die Unterrichtung hat dabei mindestens die Information über das Schriftformerfordernis für die Kündigung sowie die für den Reeder als auch den Auszubildenden geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen zu umfassen (§ 88). Darüber hinaus hat die Unterrichtung die Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 24, § 4 KSchG zu enthalten. Auch wenn die Unterrichtung über die Klagefrist nicht ordnungsgemäß erfolgt, findet § 7 KSchG Anwendung. Damit gilt eine Kündigung auch im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung über die Klagefrist als von Anfang an rechtswirksam, wenn ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird.

Zu Buchstabe b

Der neu eingeführte Absatz 9 setzt die Übergangsbestimmungen in Artikel 22 der Richtlinie um. Sofern ein Ausbildungsverhältnis bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestand und der Ausbildungsvertrag nicht die Anforderungen des geänderten § 82 Absatz 3 erfüllt, kann der Auszubildende eine Niederschrift mit den nach Absatz 3 wesentlichen Angaben verlangen. Diese ist der oder dem Auszubildenden innerhalb von sieben Tagen auszuhändigen, wobei auch eine Übersendung oder Überbringung erfolgen kann.

Zu Nummer 5

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu Nummer 2 Buchstabe b und Nummer 3.

Zu Artikel 6 (Änderung der Gewerbeordnung)**Zu Nummer 1**

Es handelt sich um eine Anpassung der Inhaltsübersicht an Nummer 2 und damit um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 2

Die Bestimmung stellt gemäß Artikel 13 der Richtlinie sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Fällen, in denen ihr Arbeitgeber durch oder aufgrund einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einer Bestimmung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, ihnen eine Fortbildung anzubieten, die für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung erforderlich ist, diese kostenfrei in Anspruch nehmen können. Eine Drittfinanzierung der Fortbildung ist damit ebenso wenig ausgeschlossen wie eine Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und einem Dritten, sofern es hierdurch nicht zu einer Inanspruchnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt. Der Begriff des Gesetzes umfasst auch unmittelbar geltendes Unionsrecht. Nicht unter die Regelung fallen Einweisungen in ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder Anweisungen für die Erledigung einer Arbeitsaufgabe, die unter Beibehaltung der bisherigen Rechtslage unter Fortzahlung der regelmäßigen Vergütung innerhalb der Arbeitszeit stattzufinden haben. Liegt eine Fortbildung im Sinne dieser Regelung vor, so soll diese möglichst während der individuellen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durchgeführt werden. Ist dies im Einzelfall, etwa aufgrund dringender betrieblicher Belange oder weil die Fortbildung nicht im Rahmen der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers angeboten wird, nicht möglich, gelten die Fortbildungszeiten als Arbeitszeit.

Zu Artikel 7 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)**Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a**

Durch die Ergänzung werden die bisherigen Absätze 2 und 3 zusammengefasst, ohne den Regelungsinhalt zu verändern.

Zu Buchstabe b

Der neu gefasste Absatz 3 ordnet an, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber in Textform ihren Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anzeigen, Anspruch auf eine begründete Antwort in

Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige haben. Damit werden die Vorgaben des Artikels 12 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 der Arbeitsbedingungenrichtlinie umgesetzt.

Die Regelung gilt neben den Vorgaben in Absatz 2 und unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Sie findet insbesondere für Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf Anwendung, die in ein Arbeitsverhältnis mit einer vorhersehbareren Lage ihrer Arbeitszeit wechseln möchten.

Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben. Wie in §§ 8 und 9a TzBfG kann hierzu die Auslegung des § 1 Absatz 1 KSchG herangezogen werden. In der Folge greift die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 1 Absatz 1 KSchG zur Anrechnung von Unterbrechungszeiten. Danach kann in Fällen, in denen es an einer nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fehlt, eine rechtliche Unterbrechung unbeachtlich sein. Voraussetzung dafür ist, dass die Unterbrechung verhältnismäßig kurz ist und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (BAG, Urteil vom 20. Februar 2014 - 2 AZR 859/11, Rn. 19; BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 12/10, Rn. 22; BAG, Urteil vom 23. Mai 2013 - 2 AZR 54/12, Rn. 20).

Die Vorschrift bestimmt, dass sowohl die Anzeige des Wunsches als auch die begründete Antwort in Textform zu erfolgen haben. Nach § 126b BGB erfüllt eine auf einem dauerhaften Datenträger abgegebene lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, die Voraussetzungen der Textform. Im Unterschied zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift und es genügt beispielsweise eine E-Mail.

In Satz 2 wird zugleich von der in Artikel 12 Absatz 1 Satz 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie fakultativ vorgesehenen Ausnahme Gebrauch gemacht, die Häufigkeit der Ersuchen zu begrenzen, die eine begründete Antwort in Textform zur Folge haben. Dies ist das Ergebnis einer Abwägung des Interesses des Arbeitnehmers an einer Mitteilung in Textform und dem Aufwand, der beim Arbeitgeber durch das Ersuchen ausgelöst wird.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Der neue Satz 1 begründet eine Pflicht des Arbeitgebers, einen feststehenden Zeitrahmen vorzusehen, der durch sogenannte Referenzstunden und Referenztage bestimmt wird. Im Rahmen seines Weisungsrechts kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Arbeit innerhalb des festgelegten Zeitrahmens abrufen. Es wird für den Arbeitnehmer dadurch vorhersehbarer, wann er gegebenenfalls zur Arbeit herangezogen wird. Mit der Einführung dieser Arbeitgeberpflicht wird Artikel 10 Absatz 1 Buchstabe a der Arbeitsbedingungenrichtlinie umgesetzt.

Der bisherige Satz 1 wird Satz 2. Der ergänzte Satzteil stellt klar, dass die Festlegung eines Zeitrahmens eine materielle Voraussetzung für den vertraglichen Anspruch auf Arbeitsleistung ist genauso wie die Einhaltung der Ankündigungsfrist. Wird kein Zeitrahmen festgelegt, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern. Ebenso kann er die Arbeitsleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber zu einer Arbeitsleistung außerhalb des festgelegten Zeitrahmens auffordert. Mit dieser Regelung wird Artikel 10 Absatz 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie umgesetzt.

Zu Buchstabe b

Die Änderung in Absatz 6 ist erforderlich, um den bisherigen Regelungsinhalt beizubehalten. Der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage wird vom Arbeitgeber festgelegt und steht daher nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien.

Zu Nummer 3**Zu Buchstabe a**

Es wird ein neuer Absatz 3 eingefügt, der die Verhältnismäßigkeit einer Probezeitvereinbarung bei befristeten Arbeitsverhältnissen regelt. Absatz 3 Satz 1 setzt die Vorgaben des Artikels 8 Absatz 2 Satz 1 der Arbeitsbedingungenrichtlinie um, indem angeordnet wird, dass eine Probezeitvereinbarung bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Verhältnis zu der erwarteten Befristungsdauer und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Aus § 622 Absatz 3 BGB ergibt sich bereits eine zeitliche Begrenzung einer vereinbarten Probezeit auf sechs Monate, denn nur in diesem Zeitraum kann von der dort vorgesehenen verkürzten Kündigungsfrist Gebrauch gemacht werden. Diese allgemeine Regelung gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam mit der Folge, dass eine Probezeit nicht wirksam vereinbart wurde und damit die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Absatz 3 BGB nicht greift.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe b.

Zu Nummer 5**Zu Buchstabe a**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Der neu angefügte Absatz 2 ordnet an, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und die ihrem Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anzeigen, Anspruch auf eine begründete Antwort in Textform innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige haben. Damit werden die Vorgaben des Artikels 12 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 der Arbeitsbedingungenrichtlinie im allgemeinen Befristungsrecht umgesetzt.

Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben. In Fällen, in denen es an einer nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fehlt, greift für die Anrechnung von Unterbrechungszeiten, wie vorstehend zu Nummer 1 Buchstabe b ausgeführt, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 1 Absatz 1 KSchG.

Die Vorschrift bestimmt ebenso wie der neugefasste § 7 Absatz 3 TzBfG, dass sowohl die Anzeige des Wunsches als auch die begründete Antwort in Textform (§ 126b BGB) zu erfolgen haben.

In Absatz 2 wird zugleich von der in Artikel 12 Absatz 1 Satz 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie fakultativ vorgesehenen Ausnahme Gebrauch gemacht, die Häufigkeit der anspruchsbegründenden Anzeigen zu begrenzen. Dies ist das Ergebnis einer Abwägung des Interesses des Arbeitnehmers an einem Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung und dem Aufwand, der beim Arbeitgeber durch das Ersuchen ausgelöst wird.

§ 21 ordnet die entsprechende Anwendung von § 18 auf auflösend bedingte Arbeitsverträge an.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe b.

Zu Nummer 7

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe b.

Zu Artikel 8 (Änderung des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes)

Mit dem neuen Absatz 7 wird geregelt, dass auf den Ausbildungsvertrag die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt. Die Regelung dient damit der Klarstellung und der Vereinheitlichung mit anderen Heilberufsgesetzen, die Vorschriften über einen Ausbildungsvertrag enthalten.

Zu Artikel 9 (Änderung des Notfallsanitätergesetzes)

Mit dem neuen Absatz 5 wird geregelt, dass auf den Ausbildungsvertrag die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt. Die Regelung dient damit der Klarstellung und der Vereinheitlichung mit anderen Heilberufsgesetzen, die Vorschriften über einen Ausbildungsvertrag enthalten.

Zu Artikel 10 (Änderung des PTA-Berufsgesetzes)

Mit dem neuen Absatz 6 wird geregelt, dass auf den Ausbildungsvertrag die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt. Die Regelung dient damit der Klarstellung und der Vereinheitlichung mit anderen Heilberufsgesetzen, die Vorschriften über einen Ausbildungsvertrag enthalten.

Zu Artikel 11 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

Die Regelung knüpft an das bestehende Beratungs- und Informationsangebot „Faire Mobilität“ an und dient der weiteren Erleichterung der Durchsetzung der die Richtlinienvorgaben – insbesondere Artikel 15, 16 und 19 – umsetzenden Vorschriften. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für eine Beschäftigung in Deutschland aus dem Ausland kommen und daher mit dem deutschen Rechtssystem möglicherweise nicht vertraut sind, sollen einen Hinweis auf bestehende Beratungsangebote bekommen. Dies gilt nicht in den Fällen, in denen bereits der Vermittler nach § 299 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zu einem entsprechenden Hinweis verpflichtet ist.

Zu Artikel 12 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Artikel 1 bis 9 und 11 treten am 1. August 2022 – bei einer Verkündung nach dem 31. Juli 2022 am Tag nach der Verkündung – in Kraft.

Zu Absatz 2

Artikel 10 tritt abweichend hiervon am 1. Januar 2023 in Kraft – gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des PTAG.

Anlage

Aktualisierte Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Absatz 1 NKRG

Entwurf eines Gesetzes 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 (NKR-Nr. 6140, BMAS)

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Regelungsentwurf mit folgendem Ergebnis geprüft:

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	
Jährlicher Zeitaufwand:	14.000 Stunden (350.000 Euro)
Einmaliger Zeitaufwand:	44.000 Stunden (1,1 Mio. Euro)
Wirtschaft	
Jährlicher Erfüllungsaufwand:	rund 4,9 Mio. Euro
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	rund 8,7 Mio. Euro
Verwaltung	
Bund	
Jährlicher Erfüllungsaufwand:	geringfügig
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	rund 50.000 Euro
Länder	
Jährlicher Erfüllungsaufwand:	rund 7,8 Mio. Euro
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	rund 450.000 Euro
Umsetzung von EU-Recht	Dem NKR liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass mit dem Vorhaben über eine 1:1 Umsetzung hinausgegangen wird.
‘One in one out’-Regel	Wegen der 1:1 Umsetzung des Regelungsvorhabens erfolgt keine Kompensation gem. ‘One in one out’-Regel.
Nutzen	Das Ressort hat den Nutzen des Regelungsvorhabens nicht dargestellt.

Evaluierung	Nach Artikel 23 der Richtlinie überprüft die Kommission nach Konsultierung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen spätestens bis 1. August 2027 die Umsetzung und Wirkung der Arbeitsbedingungenrichtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor. Die Anforderungen an diese Evaluierung entsprechen den Anforderungen, die die Bundesregierung an eine angemessene Evaluierung stellt.
Die Darstellung der Regelungsfolgen ist nachvollziehbar und methodengerecht. Der Nationale Normenkontrollrat erhebt hiergegen im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände.	

II. Regelungsvorhaben

Das Regelungsvorhaben dient der 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 in deutsches Recht.

Die Richtlinie soll die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch transparente und vorhersehbare Beschäftigung bewirken.

Wesentliche Maßnahmen:

- Erweiterung der Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung (Niederschrift) über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (sog. Nachweispflichten). Dies betrifft u.a. Angaben zur Arbeit auf Abruf, zu Anforderungen an das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren, bei Leiharbeit zusätzliche Angaben zur Identität der entleihenden Unternehmen, Angaben zu Modalitäten und Vergütung von Überstunden, ggf. zu Dauer und Bedingungen der Probezeit, sowie zu etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit und Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen;

- Sogenannte horizontale Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen.

Die Umsetzung der Richtlinie in das deutsche Zivilrecht erfordert Anpassungen im Nachweisgesetz, im Berufsbildungsgesetz, in der Handwerksordnung, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und im Seearbeitsgesetz.

III. Bewertung

III.1 Erfüllungsaufwand

Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht ein geschätzter **einmaliger Zeitaufwand von 44.000 Stunden** und ein **jährlicher Zeitaufwand von rund 14.000 Stunden**.

Anzeige des Wunsches nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

Künftig können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, dem Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag anzeigen. Das Ressort geht auf Grundlage von IAB-Studien nachvollziehbar von rund 108.000 Fällen pro Jahr und einen Aufwand pro Fall von fünf Minuten aus. Daraus ergibt sich ein **jährlichen Erfüllungsaufwand von rund 9.000 Stunden**. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse wird nachvollziehbar von 251.000 Anzeige ausgegangen, wodurch **einmaliger Zeitaufwand von rund 21.000 Stunden** entsteht.

Anzeige des Wunsches nach Veränderung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit

Künftig kann ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in Textform den Wunsch nach einer Veränderung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit anzeigen. Das Ressort geht anhand von Arbeitsmarktdaten nachvollziehbar von einmalig 277.000 sowie jährlich 13.800 Anträgen aus. Bei angenommenen fünf Minuten je Fall ergeben sich **23.000 Stunden einmaliger Erfüllungsaufwand sowie jährlich 1.100 Stunden**.

Anzeige des Wunsches nach Abschluss eines Arbeitsvertrages

Künftig kann ein Leiharbeiter dem Entleiher den Wunsch nach Abschluss eines Arbeitsvertrages anzeigen. Das Ressort geht davon aus, dass dies bei 50.000 Leiharbeitern jährlich der Fall sein wird. Das ergibt bei einer Bearbeitungszeit von jeweils fünf Minuten einen **Zeitaufwand von rund 4.170 Stunden jährlich**.

Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 8,7 Mio. Euro** sowie **jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 4,9 Mio. Euro**.

Niederschrift zu den wesentlichen Vertragsbedingungen

Mit den Änderungen zum Nachweisgesetz werden Ergänzungen in der Niederschrift zu den wesentlichen Vertragsbedingungen von neu zu begründenden Arbeitsverhältnissen angepasst. Das Ressort geht nachvollziehbar davon aus, dass von den rund 1,79 Mio. betroffenen Unternehmen (Wirtschaftszweige B-N¹; P-S²) 90 Prozent schriftliche Arbeitsverträge bereits ausgehen. Für diese rund 1,6 Mio. Unternehmen geht das Ressort davon aus, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen in der Regel bereits im Arbeitsvertrag enthalten sind. Dennoch ist es laut Ressort möglich, dass Unternehmen ihre Arbeitsverträge einzeln ergänzen müssen. Hier wird ein Zeitaufwand von durchschnittlich drei Minuten angenommen. Bei einem Stundensatz von 32,20 Euro ergibt dies einen **einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 2,6 Mio. Euro**. Ferner werden 10 Prozent der Unternehmen die Vorlagen umfassender anpassen müssen, was geschätzt 21 Minuten (Stundensatz von 32,20 Euro) benötigen wird. Der **einmalige Erfüllungsaufwand hierfür liegt bei rund 2 Mio. Euro**.

Niederschrift zu den wesentlichen Vertragsbedingungen für entsendete Arbeitnehmer

Für entsendete Beschäftigte, die ununterbrochen länger als einen Monat im Ausland tätig sind, muss der Arbeitgeber die Niederschrift ergänzen. Das Ressort geht nachvollziehbar von rund 39.400 Beschäftigten aus, für die eine Ergänzung der Niederschrift nötig wird (15 Min. / Fall; Stundensatz 32,20 Euro). **Der jährliche Aufwand beträgt somit 317.500 Euro**.

¹ B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; C: Verarbeitendes Gewerbe; D: Energieversorgung; E: Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen; F: Baugewerbe; G: Handel; Instanthaltung und Reparatur von KFZ; H: Verkehr und Lagerei; I: Gastgewerbe; J: Information und Kommunikation; K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; L: Grundstücks- und Wohnungswesen; M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

² P: Erziehung und Unterricht; Q: Gesundheits- und Sozialwesen; R: Kunst, Unterhaltung und Erholung; S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

Pflicht der Verleiher, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern Firma und Adresse des Entleihers schriftlich zu nennen

Verleiher müssen künftig Leiharbeitern Firma und Adresse des Entleihers schriftlich nennen. Die Zahl der Leiharbeiter liegt für das Jahr 2019 durchschnittlich bei rund 900.000. Das Ressort geht hilfsweise von einer Überlassungsdauer von sechs Monaten aus, was 1,8 Mio. Überlassungen entspricht. Der Zeitaufwand für die schriftliche Information liegt geschätzt bei durchschnittlich einer Min. pro Überlassung (Stundensatz 22,10 Euro). Die erforderlichen Daten werden bereits überwiegend in Textform benannt, sodass nur in 10 Prozent der Überlassungen **jährlicher Erfüllungsaufwand** entsteht, der sich auf **rund 66.300 Euro** beläuft.

Antwort auf die Anzeige des Wunsches nach Abschluss eines Arbeitsvertrages

Dem Entleiher entsteht aus der Pflicht, Leiharbeitern, die den Wunsch nach Übernahme in die Stammelegschaft des Entleihers angezeigt haben, eine begründete Antwort zu erteilen, ein **jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 134.000 Euro** (50.000 Fälle pro Jahr * 5 Minuten/Fall * 32,20 Euro/Stunde).

Kontrolle der Regelungen

Im Nachweisgesetz werden Regelungen zu Ordnungswidrigkeiten eingeführt. Das Ressort geht anhand der Beschäftigungsstatistik nachvollziehbar von rund 31.400 Kontrollen jährlich aus sowie von einem Zeitaufwand je Kontrolle von 3,5 Stunden aus (1 Stunde Vorbereitung; 2,5 Stunden Begleitung der Kontrolle). Bei einem Stundensatz von 32,20 Euro ergibt sich ein **jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 3,5 Mio. Euro**.

Ergänzung der Niederschrift bei neu abzuschließenden Ausbildungsverhältnissen

Von der nunmehr notwendigen Aufschlüsselung der Vergütung in der Vertragsniederschrift sind nachvollziehbar geschätzt rund 12.400 Ausbildungsbetriebe (Wirtschaftssektoren „Landwirtschaft, Bergbau“; „Beherbergung, Gastronomie“) betroffen. Das Ressort geht von sechs Minuten Aufwand je Fall und einem Stundensatz von 34,50 Euro aus. Insgesamt entsteht somit **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 42.780 Euro**. Zum Ausgleich oder zur Vergütung von Überstunden wird geschätzt, dass in rund 8.540 Betrieben die Vertragsmuster ergänzt werden. Bei einem geschätzten Zeitaufwand von drei Minuten und einem Stundensatz ergibt sich dafür **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 14.700 Euro**.

Reaktion auf Anzeige des Wunsches nach Veränderung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit

Auf Basis der BA-Beschäftigtenstatistik bestanden in der Wirtschaft 36.993.621 Beschäftigungsverhältnisse. Anhand von Studien geht das Ressort von 258.955 Personen aus, die im ersten Jahr der Umsetzung einen Antrag bei dem Arbeitgeber für ein sichereres Arbeitsverhältnis stellen würden und ein Antwortschreiben des Arbeitgebers zu erwarten haben. Für die Erstellung eines Schreibens werden fünf Minuten geschätzt (Stundensatz 32,20 Euro). Es ergibt sich damit ein **einmaliger Erfüllungsaufwand von 695.000 Euro**. Es wird ferner angenommen, dass fünf Prozent des Bestandes (rund 13.000) jährlich einen entsprechenden Antrag stellen werden und eine schriftliche Antwort ihres Arbeitgebers zu erwarten haben. Dies ergibt einen **jährlichen Erfüllungsaufwand von rund 34.700 Euro**.

Das Ressort geht nachvollziehbar von rund 400.000 Beschäftigten in der Wirtschaft aus, die ein Interesse daran haben beim selben Arbeitgeber ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Einführung der Regelung einen Antrag stellen und der Arbeitgeber in Textform antworten muss. Das vorliegende Regelungsvorhaben regelt lediglich das Erfordernis der Antwort in Textform; die Pflicht zur Erörterung besteht bereits. Die Argumente müssen daher Textform niedergelegt werden, wofür eine Dauer von fünf Minuten angenommen wird. Bei einem Stundensatz von 32,20 Euro entsteht **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 1 Mio. Euro**, unter der Annahme, dass im ersten Jahr der Regelung sämtliche in Frage kommenden Beschäftigten eine Antwort in Textform nötig machen werden. Ferner ergibt sich **laufender Erfüllungsaufwand von rund 53.000 Euro** unter der Annahme, dass rund 5 % der Beschäftigten (20.000) jährliche entsprechende Anträge stellen werden.

Reaktion auf die Anzeige des Wunsches nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

Das Ressort geht nachvollziehbar von rund 97.000 Anzeigen pro Jahr aus. Es wird angenommen, dass pro Fall 15 Minuten (Lesen der Anzeige sowie Erstellen und Übermitteln einer Entscheidung) Aufwand entstehen (Lohnsatz 32,20 Euro). Somit ergibt sich ein **jährlicher Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft von rund 782.000 Euro**. Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse beträgt der einmalige Erfüllungsaufwand rund 1,82 Mio. Euro. Dabei wird nachvollziehbar von einmalig 226.000 Anträgen ausgegangen.

Hinweispflicht des Arbeitgebers über die Beratungsangebote „Faire Mobilität“

EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland sollen bei einer Arbeitsaufnahme in Deutschland vom Arbeitgeber in Textform über mögliche Beratungsangebote informiert werden. Das Ressort geht von rund 198.000 Unternehmen aus, die Unionsbürger mit Wohnsitz im Ausland einstellen. Für die Erstellung der Information wird im Einzelfall ein Zeitaufwand von fünf Minuten angenommen. Bei einem Stundenlohnsatz von durchschnittlich 32,20 Euro ergibt sich hieraus ein **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 533.000 Euro**.

Verwaltung

Der Verwaltung entsteht ein geschätzter **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 500.000 Euro** (Bund: rund 50.000 Euro; Länder und Kommunen: rund 450.000 Euro) sowie ein **jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7,8 Mio. Euro** (Bund: rund 7.000 Euro; Länder und Kommunen: rund 7,8 Mio. Euro).

Niederschrift zu den wesentlichen Vertragsbedingungen

Mit den Änderungen zum Nachweisgesetz werden Ergänzungen in der Niederschrift von neu abzuschließenden Beschäftigungsverhältnissen geregelt. Nach dem IAB-Betriebspanel bestanden im Jahr 2018 rund 28.400 Betriebe in der öffentlichen Verwaltung. Es wird angenommen, dass grundsätzlich schriftliche Arbeitsverträge in der öffentlichen Verwaltung bestehen. Allerdings kann vereinzelt aufgrund der Änderungen des Nachweisgesetzes eine Nachweispflicht in die Arbeitsverträge aufgenommen werden müssen. Zur Änderung einer Vorlage werden durchschnittlich drei Minuten Zeitaufwand einer Person im gehobenen Dienst angenommen (Stundensatz Bund 43,40 Euro; Land 40,80 Euro; Kommune 42,30 Euro). Daraus ergibt sich ein **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 60.000 Euro** (Bund: 10.000 Euro, Länder und Kommunen: 50.000 Euro).

Kontrolle der Regelungen

Im Nachweisgesetz werden Regelungen zu Ordnungswidrigkeiten eingeführt. Das Ressort geht anhand der Beschäftigungsstatistik nachvollziehbar von rund 31.400 Kontrollen jährlich aus und schätzt, dass pro Kontrolle jeweils eine Stunde Vor- und eine Stunde Nachbereitungszeit notwendig sind. Für die Kontrollen selbst wird eine Dauer von vier Stunden angenommen (inklusive An- und Abfahrt). Insgesamt fallen damit pro Kontrolle sechs Stunden für eine Person im gehobenen Dienst an. Daraus ergibt sich ein **jährlicher Erfüllungsaufwand** für die Verwaltung in den Ländern und Kommunen von rund **7,7 Mio. Euro**.

Reaktion auf die Anzeige des Wunsches nach Veränderung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit

Das Ressort geht nachvollziehbar von rund 17.600 Anträgen von Beschäftigten aus (Bund: 2.904, Länder: 6.793, Kommunen: 7.985). Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Umsetzung ein Antwortschreiben des Arbeitgebers nötig machen werden, weil sie einen Antrag auf ein sichereres Arbeitsverhältnis gestellt haben. Für die Erstellung eines Schreibens werden fünf Minuten geschätzt. Das Schreiben wird von einer Person mit gehobener Qualifikation erstellt (Stundensatz Bund 43,40; Land 40,80; Kommune 42,30). Es wird ein **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 61.700 Euro geschätzt** (Bund: 10.500, Länder und Kommunen: 51.200). Es wird angenommen, dass 5 % des Bestandes jährlich eine schriftliche Antwort ihres Arbeitgebers zu erwarten haben. Das sind rund 880 Personen (Bund: 140, Länder: 340, Kommunen: 400). Für die Erstellung des Schreibens werden fünf Minuten benötigt. Dies ergibt einen marginalen jährlichen Erfüllungsaufwand.

Das Ressort geht nachvollziehbar von rund 32.000 Beschäftigten in der Verwaltung aus (Bund 5.200; Länder 12.200; Kommunen: 14.360), die ein Interesse daran haben, beim selben Arbeitgeber ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Es wird angenommen, dass diese im ersten Jahr der Einführung der Regelung einen Antrag stellen und der Arbeitgeber in Textform antworten muss. Das vorliegende Regelungsvorhaben regelt lediglich das Erfordernis der Antwort in Textform; die Pflicht zur Erörterung besteht bereits. Die Argumente müssen daher Textform niedergelegt werden, wofür eine Dauer von fünf Minuten angenommen wird. Bei entsprechenden Stundensätzen (Bund 43,40 Euro; Land 40,80 Euro; Kommune 42,30 Euro) entsteht **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 111.000 Euro**, unter der Annahme, dass im ersten Jahr der Regelung sämtliche in Frage kommenden Beschäftigten eine Antwort in Textform nötig machen werden. Ferner ergibt sich marginaler **laufender Erfüllungsaufwand** unter der Annahme, dass künftig fünf Prozent der Belegschaft entsprechende Anträge stellt.

Reaktion auf die Anzeige des Wunsches nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

Für bestehende Arbeitsverhältnisse geht das Ressort nachvollziehbar von einmalig rund 1.200 Anzeigen für den Bundesbereich sowie rund 23.900 für den Landes- und Kommunalbereich aus (Quelle: IAB-Stellenerhebung 2019 in Verbindung mit dem Mikrozensus 2019). Es wird angenommen, dass das Lesen der Anzeige sowie das Erstellen und Übermitteln einer Entscheidung in der Summe 15 Minuten einer Person im gehobenen Dienst erfordert. **Damit ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 259.000 Euro** (Bund: 13.000 Euro, Länder und Kommunen: 246.000 Euro). Jährlich werden 530 für den

Bundesbereich sowie 10.300 für den Landes- und Kommunalbereich geschätzt. Der **jährliche Erfüllungsaufwand** beträgt für den **Bund rund 5.600 Euro** und für **Länder sowie Kommunen rund 105.000 Euro**.

III.2 Umsetzung von EU-Recht

Dem NKR liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass mit dem Vorhaben über eine 1:1 Umsetzung hinausgegangen wird.

III.3 'One in one out'-Regel

Wegen der 1:1 Umsetzung des Regelungsvorhabens erfolgt keine Kompensation gem. 'One in one out'-Regel.

III.4 Nutzen

Das Ressort hat den Nutzen des Regelungsvorhabens nicht dargestellt.

III.5 Evaluation

Nach Artikel 23 der Richtlinie überprüft die Kommission nach Konsultierung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen spätestens bis 1. August 2027 die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie und schlägt gegebenenfalls die notwendigen Änderungen der Rechtsvorschriften vor. Die Anforderungen an diese Evaluierung entsprechen den Anforderungen, die die Bundesregierung an eine angemessene Evaluierung stellt.

IV. Ergebnis

Die Darstellung der Regelungsfolgen ist nachvollziehbar und methodengerecht. Der Nationale Normenkontrollrat erhebt hiergegen im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände.

Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Stellv. Vorsitzende

Dr. Thea Dückert
Berichterstatterin