

## Gegenüberstellung

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<b>Artikel 1</b>	<b>Artikel 1</b>	
<b>Nachweisgesetz</b>	<b>Nachweisgesetz</b>	
<b>§ 1 Anwendungsbereich</b>	<b>§ 1 Anwendungsbereich</b>	
Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.	Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, <del>es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.</del> Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.	
<b>§ 2 Nachweispflicht</b>	<b>§ 2 Nachweispflicht</b>	
(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:	(1) Der Arbeitgeber hat <del>spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses</del> die wesentlichen Vertragsbedingungen <u>des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4</u> schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:	
1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,	
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: <u>das Enddatum</u> <u>oder</u> die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,	Art. 4 Abs. 2 lit. e
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,	4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden <u>oder seinen Arbeitsort frei wählen</u> kann,	Art. 4 Abs. 2 lit. b
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,	
	<u>6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,</u>	Art. 4 Abs. 2 lit. g
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,	<u>67.</u> die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich <u>der Vergütung von Überstunden,</u> der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, <u>die getrennt anzugeben sind,</u> und deren Fälligkeit <u>sowie die Art der Auszahlung,</u>	Art. 4 Abs. 2 lit. k und lit. l
7. die vereinbarte Arbeitszeit,	<u>78.</u> die vereinbarte Arbeitszeit, <u>vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,</u>	Art. 4 Abs. 2 lit. l:

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:</u></p> <p>a) <u>die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,</u></p> <p>b) <u>die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,</u></p> <p>c) <u>der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und</u></p> <p>d) <u>die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,</u></p>	<p>Art. 4 Abs. 2 lit. m</p>
	<p><u>10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,</u></p>	<p>Art. 4 Abs. 2 lit. l</p>
<p>8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,</p>	<p><u>811.</u> die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,</p>	
	<p><u>12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,</u></p>	<p>Art. 4 Abs. 2 lit. h</p>
	<p><u>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,</u></p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<p>9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,</p>	<p><u>914. 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,</u></p>	<p>Art. 4 Abs. 2 lit. j</p>
<p>10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.</p>	<p><del>1015.</del> ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die <u>auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren</u> Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen <u>und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.</u>, <del>die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.</del></p>	<p>Art. 4 Abs. 2 lit. n</p>
<p>Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.</p>	<p>Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. <u>Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem verein-</u></p>	<p>Art. 3 Art. 5 Abs. 1</p>

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>barten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.</u></p>	
<p>(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,</li> <li>2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,</li> <li>3. Beginn und Dauer des Praktikums,</li> <li>4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,</li> <li>5. Zahlung und Höhe der Vergütung,</li> <li>6. Dauer des Urlaubs,</li> <li>7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.</li> </ol> <p>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.</p>	<p>(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,</li> <li>2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,</li> <li>3. Beginn und Dauer des Praktikums,</li> <li>4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,</li> <li>5. Zahlung und Höhe der Vergütung,</li> <li>6. Dauer des Urlaubs,</li> <li>7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.</li> </ol> <p>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.</p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<p>(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:</p>	<p>(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als <del>einen Monat</del> <u>vier aufeinanderfolgende Wochen</u> außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so <del>muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten</del> <u>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 auzuhändigen:</u></p>	<p>Art. 7</p>
<p>1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,</p>	<p>1. <u>das Land oder die Länder, in dem oder in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante die-Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit Arbeit,</u></p>	
<p>2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,</p>	<p>2. die Währung, in der <del>das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird</del> <u>die Entlohnung erfolgt,</u></p>	
<p>3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,</p>	<p>3. <del>ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen</del> <u>sofern vereinbart, mit dem Auslandsaufenthalt verbundene Geld- oder Sachleistungen, insbesondere Entsendezulagen und zu erstattende Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,</u></p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<p>4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.</p>	<p>4. <del>die vereinbarten Bedingungen für die</del> <u>die Angabe, ob eine</u> Rückkehr des Arbeitnehmers <u>vorgesehen ist, und gegebenenfalls die Bedingungen der Rückkehr.</u></p>	
	<p><u>(3) Fällt der Auslandsaufenthalt nach Absatz 2 in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S.1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16) geändert worden ist, muss die Niederschrift nach Absatz 1 Satz 1 neben den Angaben nach Absatz 2 auch folgende zusätzliche Angaben enthalten:</u></p> <p><u>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,</u></p> <p><u>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</u></p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>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).</u></p>	
<p>(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.</p>	<p><del>(34)</del> Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 <del>Nr. Nummer</del> 6 bis <del>98</del> und <del>10 bis 14</del> <del>Absatz 2 Nr. 2 und 3</del> können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die <u>auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren einschlägigen</u> Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen <del>und ähnlichen</del> <u>sowie</u> Regelungen <u>paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, die für das Arbeitsverhältnis gelten</u>. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 <del>Nr. Nummer</del> <del>811</del> und <del>914</del> die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. <u>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,</u></p>	<p>Art. 4 Abs. 3</p>

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.</u></p>	
<p>(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.</p>	<p>(4<del>5</del>) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 <del>und 2,2 und 3</del> soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis <del>34</del> geforderten Angaben enthält.</p>	
<p><b>§ 3 Änderung der Angaben</b></p>	<p><b>§ 3 Änderung der Angaben</b></p>	
<p>Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.</p>	<p>Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens <del>einen Monat nach der Änderung an dem Tag, an dem sie wirksam wird,</del> schriftlich mitzuteilen.</p> <p>Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen <del>und ähnlichen</del> <u>sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.</u><del>die für das Arbeitsverhältnis gelten.</del></p>	<p>Art. 6</p>
	<p><b><u>§ 4 Bußgeldvorschriften</u></b></p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>(1) Ordnungswidrig handelt, wer</u></p> <p><u>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,</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>3. entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht.</u></p> <p><u>(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.</u></p>	Art. 19
<p><b>§ 4 Übergangsvorschrift</b></p>	<p><b>§ 45 Übergangsvorschrift</b></p>	
<p>Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.</p>	<p>Hat das Arbeitsverhältnis bereits <del>bei Inkrafttreten dieses Gesetzes</del> <u>vor dem 1. August 2022</u> bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen <del>innerhalb von zwei Monaten</del> <u>spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber</u> <del>eine die</del> Niederschrift <del>im Sinne</del> <u>mit den Angaben nach</u> des § 2 <del>Ab-</del> <u>satz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 10 auszuhändigen; die</u></p>	Art. 22

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung</u> auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.</p>	
<p><b>§ 5 Unabdingbarkeit</b></p>	<p><b>§ <del>5</del>6 Unabdingbarkeit</b></p>	
<p>Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.</p>	<p>Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.</p>	
<p><b>Artikel 2</b></p>	<p><b>Artikel 2</b></p>	
<p><b>Berufsbildungsgesetz</b></p>	<p><b>Berufsbildungsgesetz</b></p>	
<p>[...].</p>	<p>[...].</p>	
<p><b>§ 11 Vertragsniederschrift</b></p>	<p><b>§ 11 Vertragsniederschrift</b></p>	
<p>(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen</p>	<p>(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen</p>	

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,	<del>9</del> 11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,	
10. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.	<del>10</del> 12. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.	
(2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.	(2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.	
(3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.	(3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.	
(4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.	(4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.	
[...].	[...].	
<b>§ 36 Antrag und Mitteilungspflichten</b>	<b>§ 36 Antrag und Mitteilungspflichten</b>	
(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Ver-	(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Ver-	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
tragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne von § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.	tragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne von § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer <b>12</b> , der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.	
(2) Auszubildende und Auszubildende sind verpflichtet, den zuständigen Stellen die zur Eintragung nach § 34 erforderlichen Tatsachen auf Verlangen mitzuteilen.	(2) Auszubildende und Auszubildende sind verpflichtet, den zuständigen Stellen die zur Eintragung nach § 34 erforderlichen Tatsachen auf Verlangen mitzuteilen.	
[...].	[...].	
<b>§ 101 Bußgeldvorschriften</b>	<b>§ 101 Bußgeldvorschriften</b>	
(...)	(...)	
(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 bis 7 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 bis 7 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, <b><u>in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro</u></b> , in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	
<b>Artikel 3</b>	<b>Artikel 3</b>	
<b>Handwerksordnung</b>	<b>Handwerksordnung</b>	
[...].	[...].	
<b>§ 30</b>	<b>§ 30</b>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<p>(1) Der Ausbildende hat unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in die Lehrlingsrolle zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Vertragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Berufsbildungsgesetzes, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.</p>	<p>(1) Der Ausbildende hat unverzüglich nach Abschluß des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in die Lehrlingsrolle zu beantragen. Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch gestellt werden; eine Kopie der Vertragsniederschrift ist jeweils beizufügen. Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer <b>+2</b> des Berufsbildungsgesetzes, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden. Entsprechendes gilt bei Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts.</p>	
<p>(2) Der Ausbildende hat anzuzeigen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung des Lehrlings (Auszubildenden),</li> <li>2. die Bestellung von Ausbildern.</li> </ol>	<p>(2) Der Ausbildende hat anzuzeigen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung des Lehrlings (Auszubildenden),</li> <li>2. die Bestellung von Ausbildern.</li> </ol>	
<p>[...].</p>	<p>[...].</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Artikel 4</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Artikel 4</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz</b></p>	
<p>[...].</p>	<p>[...].</p>	
<p><b>§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis</b></p>	<p><b>§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis</b></p>	
<p>(1) Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach den</p>	<p>(1) Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach den</p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<p>Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen:</p> <p>1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1,</p> <p>2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.</p>	<p>Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen:</p> <p>1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1,</p> <p>2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.</p>	
<p>(2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluß ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher. Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird.</p>	<p>(2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluß ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher. Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird, <u>und ihm die Firma und Anschrift des Entleihers, dem er überlassen wird, in Textform mitzuteilen.</u></p>	<p>Art. 4 Abs. 2 lit. f</p>
<p>[...].</p>	<p>[...].</p>	
<p><b>§ 13a Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze</b></p>	<p><b>§ 13a Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze und Übernahmegesuch des Leiharbeitnehmers</b></p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<p>Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.</p>	<p><u>(1)</u> Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.</p>	
	<p><u>(2) Der Entleiher hat einem Leiharbeitnehmer, der ihm seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht, sofern der Leiharbeitnehmer dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten bereits einmal angezeigt hat. Für die Bestimmung des Überlassungszeitraums nach Satz 1 gilt § 1 Absatz 1b Satz 2 entsprechend.</u></p>	<p>Art. 12</p>
<p>[...].</p>	<p>[...].</p>	
<p><b>§ 16 Ordnungswidrigkeiten</b></p>	<p><b>§ 16 Ordnungswidrigkeiten</b></p>	
<p>(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig</p>	<p>(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig</p>	
<p>(...)</p>	<p>(...)</p>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
9. entgegen § 13a Satz 1 den Leiharbeiter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert,	9. entgegen § 13a <b>Absatz 1</b> Satz 1 den Leiharbeiter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert,	
(...)	(...)	
(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1f, 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a, 7b und 8a mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1f, 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a, 7b und 8a mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, <del>die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden</del> <b>die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 8 mit einer Geldbuße bis zweitausend Euro und die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5 und 6a mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.</b>	
<b>Artikel 5</b>	<b>Artikel 5</b>	
<b>Seearbeitsgesetz</b>	<b>Seearbeitsgesetz</b>	
<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>Inhaltsübersicht</b>	
[...].	[...].	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<a href="#">§ 32a Pflichtfortbildungen</a>	
[...].	[...].	
<b>§ 28 Heuervertrag</b>	<b>§ 28 Heuervertrag</b>	
<p>(1) Der Reeder darf ein Besatzungsmitglied nur mit einem gültigen Heuervertrag beschäftigen. Durch den Heuervertrag wird ein Heuverhältnis zwischen dem Reeder und dem Besatzungsmitglied begründet. Der Reeder hat dem Besatzungsmitglied rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 2 Nummer 11 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändigen oder zu übermitteln. Der Heuervertrag bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder und das Besatzungsmitglied erhalten je eine Ausfertigung des von ihnen unterzeichneten Heuervertrages.</p>	<p>(1) Der Reeder darf ein Besatzungsmitglied nur mit einem gültigen Heuervertrag beschäftigen. Durch den Heuervertrag wird ein Heuverhältnis zwischen dem Reeder und dem Besatzungsmitglied begründet. Der Reeder hat dem Besatzungsmitglied rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 2 Nummer <del>11</del><sup>13</sup> anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändigen oder zu übermitteln. Der Heuervertrag bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder und das Besatzungsmitglied erhalten je eine Ausfertigung des von ihnen unterzeichneten Heuervertrages.</p>	
<p>(2) In den Heuervertrag ist der wesentliche Inhalt des Heuverhältnisses aufzunehmen, insbesondere:</p>	<p>(2) In den Heuervertrag ist der wesentliche Inhalt des Heuverhältnisses aufzunehmen, insbesondere:</p>	Art. 4 Abs. 2

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
1. der vollständige Name und die Anschrift des Reeders; im Falle eines anderen Arbeitgebers der vollständige Name und die Anschrift des Arbeitgebers und des Reeders,	1. der vollständige Name und die Anschrift des Reeders; im Falle eines anderen Arbeitgebers der vollständige Name und die Anschrift des Arbeitgebers und des Reeders,	
2. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Besatzungsmitglieds,	2. der vollständige Name, das Geburtsdatum, der Geburtsort und die Anschrift des Besatzungsmitglieds,	
3. die Bezeichnung oder Beschreibung der vom Besatzungsmitglied zu leistenden Dienste, soweit vorgesehen, die Beschränkung der Dienstpflicht auf bestimmte Schiffe oder Fahrtgebiete,	3. die Bezeichnung oder Beschreibung der vom Besatzungsmitglied zu leistenden Dienste, soweit vorgesehen, die Beschränkung der Dienstpflicht auf bestimmte Schiffe oder Fahrtgebiete,	
4. der Zeitpunkt des Beginns des Heuerverhältnisses, der Ort und der Tag des Dienstantritts unter Angabe des Schiffes,	4. der Zeitpunkt des Beginns des Heuerverhältnisses, der Ort und der Tag des Dienstantritts unter Angabe des Schiffes,	
5. bei befristetem Heuervertrag die vorgesehene Dauer des Heuerverhältnisses,	5. bei befristetem Heuervertrag: <u>das Enddatum oder</u> die vorgesehene Dauer des Heuerverhältnisses,	
	<u>6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,</u>	
6. die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer,	<u>67.</u> die Zusammensetzung und die Höhe der Heuer einschließlich <u>der Vergütung von Überstunden,</u> der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, <u>die getrennt anzugeben sind,</u> oder die für die Berechnung der Heuer zugrunde zu legende Formel sowie die Fälligkeit der Heuer <u>und die Art der Auszahlung,</u>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<u>8. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,</u>	
7. die vereinbarten Arbeitszeiten und Ruhezeiten,	<del>79.</del> die vereinbarten Arbeitszeiten, <u>vereinbarten Ruhepausen</u> und Ruhezeiten <u>sowie bei einem Mehrwachen-System das vereinbarte System,</u>	
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	<del>810.</del> die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,	
9. bei unbefristetem Heuervertrag oder wenn die Kündigung eines befristeten Heuerverhältnisses vereinbart ist: die Voraussetzungen, Fristen und Termine für eine Kündigung,	<del>911. bei unbefristetem Heuervertrag oder wenn die Kündigung eines befristeten Heuerverhältnisses vereinbart ist: die Voraussetzungen, die das bei der Kündigung des Heuerverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Erfordernis der Schriftformerfordernis und die</del> Fristen für die Kündigung <del>und Termine für eine Kündigung</del> <u>sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage anzuwenden.</u>	
10. der Heimschaffungsanspruch des Besatzungsmitglieds,	<del>4012.</del> der Heimschaffungsanspruch des Besatzungsmitglieds,	
11. die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind,	<del>4413.</del> die Angabe der Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, die auf das Heuerverhältnis anzuwenden sind,	

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

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

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>(1) Ist der Reeder durch oder aufgrund eines Gesetzes, eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, dem Besatzungsmitglied eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen dem Besatzungsmitglied die Kosten hierfür nicht auferlegt werden.</u></p>	
	<p><u>(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.</u></p>	
[...].	[...].	
<p><b>§ 82 Form und Inhalt des Vertrages über die Berufsausbildung an Bord</b></p>	<p><b>§ 82 Form und Inhalt des Vertrages über die Berufsausbildung an Bord</b></p>	
<p>(1) Der Vertrag über die Berufsausbildung für einen Beruf an Bord bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder hat den Auszubildenden und dessen gesetzlichen Vertreter rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 12 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändi-</p>	<p>(1) Der Vertrag über die Berufsausbildung für einen Beruf an Bord bedarf der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Reeder hat den Auszubildenden und dessen gesetzlichen Vertreter rechtzeitig vor dem beabsichtigten Vertragsschluss einen Vertragsentwurf, einschließlich der nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 12 anzugebenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Bordvereinbarungen, auszuhändi-</p>	

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

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

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

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

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
Teilnahme am Berufsschulunterricht und das Zeugnis sind entsprechend anwendbar.	Teilnahme am Berufsschulunterricht und das Zeugnis sind entsprechend anwendbar.	
	<p><u>(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.</u></p>	Art. 22
[...].	[...].	
<b>§ 148 Selbständige</b>	<b>§ 148 Selbständige</b>	
(1) Für Selbständige gilt in Abschnitt 3 über die Beschäftigungsbedingungen § 28 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle des Heuervertrages der Vertrag mit dem Reeder tritt. § 28 Absatz 1 Satz 2 bis 5, Absatz 2 Nummer 1 bis 5, 7, 9, 10, 12 und 13, Absatz 3 Nummer 1 und 2 sowie § 29 Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten mit der gleichen Maßgabe entsprechend.	(1) Für Selbständige gilt in Abschnitt 3 über die Beschäftigungsbedingungen § 28 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle des Heuervertrages der Vertrag mit dem Reeder tritt. § 28 Absatz 1 Satz 2 bis 5, Absatz 2 Nummer 1 bis 5, <del>7, 9, 10, 11, 12 und 13, 14 und 16</del> , Absatz 3 Nummer 1 und 2 sowie § 29 Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten mit der gleichen Maßgabe entsprechend.	
(2) Für Selbständige sind	2) Für Selbständige sind	

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

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
(4) Der Reeder hat das Recht, sich die Kosten für die Heimschaffung, die Unterkunft und die Verpflegung für die Dauer des Aufenthaltes an Bord, die er ausgelegt hat, auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Selbständigen erstatten zu lassen.	(4) Der Reeder hat das Recht, sich die Kosten für die Heimschaffung, die Unterkunft und die Verpflegung für die Dauer des Aufenthaltes an Bord, die er ausgelegt hat, auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Selbständigen erstatten zu lassen.	
[...].	[...].	
<b>Artikel 6</b>	<b>Artikel 6</b>	
<b>Gewerbeordnung</b>	<b>Gewerbeordnung</b>	
<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>Inhaltsübersicht</b>	
[...].	[...].	
§§ 113 bis 132a (weggefallen)	<u>§ 111 Pflichtfortbildungen</u>	
	§§ <u>112</u> bis 132a (weggefallen)	
[...].	[...].	
	<u>§ 111 Pflichtfortbildungen</u>	Art. 13
	<u>(1) Ist der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch <del>oder eines</del> Tarifvertrages, einer oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen dem Arbeitnehmer die Kosten hierfür nicht auferlegt werden.</u>	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>(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.</u></p>	
[...].	[...].	
<b>Artikel 7</b>	<b>Artikel 7</b>	
<b>Teilzeit- und Befristungsgesetz</b>	<b>Teilzeit- und Befristungsgesetz</b>	
[...].	[...].	
<p><b>§ 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze</b></p>	<p><b>§ 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze</b></p>	
<p>(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.</p>	<p>(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.</p>	
<p>(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.</p>	<p>(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern <u>und den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.</u> Dies</p>	

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

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.	Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.	
(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.	(3) <u>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann.</u> Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt <u>und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.</u>	Art. 4 Abs. 2 lit. m
(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den	(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht.	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.	Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.	
(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.	(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.	
(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.	(6) Durch Tarifvertrag kann von <del>den Absätzen 1 und 3</del> <u>Absatz 1 und von der Vorankündigungsfrist nach Absatz 3 Satz 2</u> auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.	
[...].	[...].	
<b>§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages</b>	<b>§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages</b>	
(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.	(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.	
(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen	(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen	

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.	nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.	
	<u>(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.</u>	Art. 8 Abs. 2
(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.	<del>(3)</del> Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.	
(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.	<del>(4)</del> <u>(5)</u> Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.	
(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.	<del>(5)</del> <u>(6)</u> Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.	

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber diesen Wunsch in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits zweimal angezeigt hat.</u></p>	
[...].	[...].	
<p><b>§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge</b></p>	<p><b>§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge</b></p>	
<p>Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.</p>	<p>Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, <del>34</del> und <del>56</del> sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.</p>	
<p><b>§ 22 Abweichende Vereinbarungen</b></p>	<p><b>§ 22 Abweichende Vereinbarungen</b></p>	
<p>(1) Außer in den Fällen des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4 und § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.</p>	<p>(1) Außer in den Fällen des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4 und § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.</p>	
<p>(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2</p>	<p>(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Absatz 4 Satz 3 und 4, auch in Verbindung mit § 9a Absatz 2, des § 9a Absatz 6, § 12 Absatz 6, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Absatz <del>34</del>, so gelten diese</p>	

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,</li> <li>2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,</li> <li>3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung,</li> <li>4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,</li> <li>5. die Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 30,</li> <li>6. die Modalitäten zur Zahlung der Ausbildungsvergütung und</li> <li>7. die Dauer des Urlaubs.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,</li> <li>2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,</li> <li>3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung,</li> <li>4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,</li> <li>5. die Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 30,</li> <li>6. die Modalitäten zur Zahlung der Ausbildungsvergütung und</li> <li>7. die Dauer des Urlaubs.</li> </ol>	
<p>(3) Des Weiteren sollen folgende Angaben, Informationen und Hinweise im Vertrag enthalten sein oder dem Vertrag beigelegt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Dauer der Probezeit,</li> <li>2. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 66,</li> <li>3. Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, sowie</li> <li>4. Hinweise auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeit-</li> </ol>	<p>(3) Des Weiteren sollen folgende Angaben, Informationen und Hinweise im Vertrag enthalten sein oder dem Vertrag beigelegt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Dauer der Probezeit,</li> <li>2. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 66,</li> <li>3. Angaben zu den Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, sowie</li> <li>4. Hinweise auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder</li> </ol>	

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<p><u>(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.</u></p>	
[...].	[...].	
<b>Artikel 9</b>	<b>Artikel 9</b>	
<b>Notfallsanitättergesetz</b>	<b>Notfallsanitättergesetz</b>	
[...].	[...].	
<b>§ 12 Ausbildungsvertrag</b>	<b>§ 12 Ausbildungsvertrag</b>	
<p>(1) Zwischen dem Ausbildungsträger und der Schülerin oder dem Schüler ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen.</p>	<p>(1) Zwischen dem Ausbildungsträger und der Schülerin oder dem Schüler ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen.</p>	
<p>(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,</li> <li>2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,</li> <li>3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie über die</li> </ol>	<p>(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,</li> <li>2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,</li> <li>3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie</li> </ol>	

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
	<u>nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag gelten- den Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzu- wenden.</u>	
[...].	[...].	
<b>Artikel 10</b>	<b>Artikel 10</b>	
<b>PTA-Berufsgesetz</b>	<b>PTA-Berufsgesetz</b>	
[...].	[...].	
<b>§ 18 Ausbildungsvertrag</b>	<b>§ 18 Ausbildungsvertrag</b>	
<p>(1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist für die Durchführung der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsvertrag zu schließen. Der Abschluss und jede Änderung des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die schriftliche Form kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.</p>	<p>(1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist für die Durchführung der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsvertrag zu schließen. Der Abschluss und jede Änderung des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die schriftliche Form kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.</p>	
<p>(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,</li> <li>2. den Beginn und die Dauer der praktischen Ausbildung,</li> <li>3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung,</li> </ol>	<p>(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,</li> <li>2. den Beginn und die Dauer der praktischen Ausbildung,</li> <li>3. den Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung,</li> </ol>	

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

Geltende Fassung	Geänderte Fassung	Richtlinienbezug
(4) Der Ausbildungsvertrag ist bei Minderjährigen gemeinsam von den Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern zu schließen.	(4) Der Ausbildungsvertrag ist bei Minderjährigen gemeinsam von den Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern zu schließen.	
(5) Eine Vertragsurkunde ist der oder dem Auszubildenden auszuhändigen. Ist die oder der Auszubildende noch minderjährig, so ist auch ihren oder seinen gesetzlichen Vertretern eine Vertragsurkunde auszuhändigen.	(5) Eine Vertragsurkunde ist der oder dem Auszubildenden auszuhändigen. Ist die oder der Auszubildende noch minderjährig, so ist auch ihren oder seinen gesetzlichen Vertretern eine Vertragsurkunde auszuhändigen.	
	<u>(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.</u>	
[...].	[...].	