

KAMPELMANN U. A.

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Fünfte Kammer)

4. Dezember 1997 *

In den verbundenen Rechtssachen C-253/96 bis C-258/96

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag vom Landesarbeitsgericht Hamm in den bei diesem anhängigen Rechtsstreitigkeiten

Helmut Kampelmann u. a.

gegen

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 bis C-256/96),

Stadtwerke Witten GmbH

gegen

Andreas Schade (C-257/96)

* Verfahrenssprache: Deutsch.

und

Klaus Haseley

gegen

Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96)

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 2 Absatz 2 Buchstabe c 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, S. 32)

erläßt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer M. Wathelet (Berichterstat-ter) in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Fünften Kammer, sowie der Richter J. C. Moitinho de Almeida, D. A. O. Edward, P. Jann und L. Sevón,

Generalanwalt: G. Tesauo

Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— von H. Schmidt, Kläger des Ausgangsverfahrens in einer der Rechtssachen C-253/96 bis C-256/96, vertreten durch Rechtsanwalt H. Geil, Bielefeld,

- des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe, vertreten durch Rechtsanwalt K. Hahn, Köln,
- der Stadtwerke Witten GmbH und der Stadtwerke Altena GmbH, vertreten durch Assessor A. de Vivie, Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen,
- von A. Schade und K. Haseley, vertreten durch D. Krause, Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft ÖTV,
- der deutschen Regierung, vertreten durch Ministerialrat E. Röder, Bundesministerium für Wirtschaft, als Bevollmächtigten,
- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch L. Nicoll, Treasury Solicitor's Department, als Bevollmächtigte im Beistand von Barrister S. Moore,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. Patakia, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt G. M. Berrisch, Hamburg und Brüssel,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von W. Tilsch, Kläger des Ausgangsverfahrens in einer der Rechtssachen C-253/96 bis C-256/96, vertreten durch Rechtsanwalt R. Blömke, Witten, des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe, vertreten durch Rechtsanwalt K. Hahn, der Stadtwerke Witten GmbH und der Stadtwerke Altena GmbH, vertreten durch A. de Vivie, von A. Schade und K. Haseley, vertreten durch D. Krause, und der Kommission, vertreten durch G. M. Berrisch, in der Sitzung vom 1. Juli 1997,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 9. Oktober 1997,

folgendes

Urteil

- 1 Das Landesarbeitsgericht Hamm hat mit Beschluß vom 9. Juli 1996, beim Gerichtshof eingegangen am 23. Juli 1996, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag mehrere Fragen nach der Auslegung des Artikels 2 Absatz 2 Buchstabe c 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, S. 32; im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.
- 2 Diese Fragen stellen sich in mehreren Rechtsstreitigkeiten zwischen H. Kampelmann, W. Tilsch, D. Klingelhöfer und H. Schmidt einerseits und dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (im folgenden: Landschaftsverband) andererseits, Rechtsachen C-253/96 bis C-256/96, zwischen der Stadtwerke Witten GmbH (im folgenden: Stadtwerke Witten) und A. Schade, Rechtssache C-257/96, sowie zwischen K. Haseley und der Stadtwerke Altena GmbH (im folgenden: Stadtwerke Altena), Rechtssache C-258/96, über die Ablehnung einer Höhergruppierung der Kläger durch ihren jeweiligen Arbeitgeber. Diese Ablehnung wurde damit begründet, daß die Kläger die erforderliche Bewährungszeit in der einschlägigen Vergütungs- und Fallgruppe nicht nachgewiesen hätten, und zwar ungeachtet dessen, daß ihnen ihr jeweiliger Arbeitgeber mehrere Jahre zuvor schriftlich gegenteilige Informationen mitgeteilt habe.

Die Richtlinie

- 3 Die Richtlinie zielt nach ihrer zweiten Begründungserwägung darauf ab, „die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten“.

- 4 Zu diesem Zweck sieht Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, den unter die Richtlinie fallenden Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen. In Absatz 2 sind die Punkte aufgeführt, auf die sich die Unterrichtung beziehen muß. Dazu gehören:

„c) i) die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, sein Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle oder

ii) kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit;

...

h) anfänglicher Grundbetrag, die anderen Bestandteile sowie Periodizität der Auszahlung des Arbeitsentgelts, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat;

...“

- 5 Artikel 2 Absatz 3 lautet: „Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 2 Buchstaben f), g), h) und i) kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.“

6 Artikel 3 Absatz 1 bestimmt:

„Die Unterrichtung über die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 kann dadurch erfolgen, daß dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit folgende Schriftstücke ausgehändigt werden:

a) ein schriftlicher Arbeitsvertrag und/oder

b) ein Anstellungsschreiben und/oder

c) ein anderes oder mehrere andere Schriftstücke, wenn eines dieser Dokumente mindestens alle Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a), b), c), d), h) und i) enthält.“

7 Artikel 6 bestimmt:

„Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder einschlägigen einzelstaatlichen Praktiken für

— die Form des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses,

— die Regelung für den Nachweis über das Vorhandensein und den Inhalt des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses,

— einschlägige Verfahrensregeln.“

- 8 Schließlich haben nach Artikel 9 Absatz 1 der Richtlinie die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu erlassen, um der Richtlinie spätestens am 30. Juni 1993 nachzukommen. Artikel 9 Absatz 2 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Vorkehrungen, um sicherzustellen, daß der Arbeitgeber im Fall eines Arbeitsverhältnisses, das bei Inkrafttreten der von ihnen erlassenen Bestimmungen bereits besteht, dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Eingang dieses Antrags das oder die Dokumente nach Artikel 3, gegebenenfalls ergänzt gemäß Artikel 4 Absatz 1, aushändigt.“

Das deutsche Recht

- 9 Die Richtlinie wurde durch das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, BGBl. I S. 946) in deutsches Recht umgesetzt.
- 10 Nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 des Gesetzes, durch den Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie umgesetzt wird, muß in die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen „die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“ aufgenommen werden.
- 11 Außerdem bestimmt § 4 des Nachweisgesetzes, durch den Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie umgesetzt wird: „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.“

Rechtssachen C-253/96 bis C-256/96

- 12 Die Kläger Kampelmann, Tilsch, Klingelhöfer und Schmidt sind technische Angestellte des Landschaftsverbands, der u. a. für Straßenbau und -unterhaltung in Westfalen-Lippe zuständig ist und mehrere Landesstraßenbauämter unterhält.
- 13 Alle Kläger wurden von ihrem jeweiligen Arbeitgeber schriftlich über ihre Vergütungs- und Fallgruppe unterrichtet. Nach einigen Jahren begehrten die Kläger 1991 und 1992 eine Höhergruppierung, die aber vom Landschaftsverband mit der Begründung abgelehnt wurde, die ihnen ursprünglich mitgeteilte Bewertung der Tätigkeit sei unzutreffend und die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten entsprächen in Wirklichkeit einer niedrigeren Fallgruppe, die nach den einschlägigen Tarifverträgen für eine Höhergruppierung nicht berücksichtigt werden könne.
- 14 Die Kläger erhoben daraufhin beim Arbeitsgericht eine Eingruppierungsfeststellungsklage.
- 15 Die Klagen wurden im wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, die Kläger hätten nicht dargetan, daß sie tatsächlich die erforderliche Bewährungszeit in der einschlägigen Vergütungs- und Fallgruppe zurückgelegt hätten, um einen Anspruch auf den begehrten Bewährungsaufstieg geltend machen zu können. Die bisherige Eingruppierung durch den Landschaftsverband sei ohne Bedeutung.
- 16 Die Kläger legten gegen diese Urteile Berufung zum Landesarbeitsgericht Hamm ein.

Rechtssachen C-257/96 und C-258/96

- 17 Die Kläger Schade und Haseley sind Arbeitnehmer der Stadtwerke Witten bzw. der Stadtwerke Altena, bei denen es sich um öffentliche Versorgungsbetriebe dieser Städte handelt.
- 18 1987 wurden der Kläger Haseley und 1991 der Kläger Schade von ihren jeweiligen Arbeitgebern schriftlich unterrichtet, daß sie in eine höhere Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung aufgestiegen seien. Die jeweiligen Arbeitgeber lehnten es jedoch 1992 ab, die den Klägern mitgeteilte Eingruppierung für deren Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen, da ihre Tätigkeiten nicht zutreffend bewertet worden seien und eine Höhergruppierung nicht rechtfertigen könnten.
- 19 Die Kläger erhoben daraufhin beim zuständigen Arbeitsgericht Eingruppierungsfeststellungsklage.
- 20 Das Arbeitsgericht gab der Klage des Klägers Schade mit der Begründung statt, dessen Tätigkeit setze nicht nur gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraus, sondern auch selbständige Leistungen; die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung seien damit erfüllt.
- 21 Dagegen wurde die Klage des Klägers Haseley mit der Begründung abgewiesen, der Kläger habe nicht dargetan, daß die von ihm ausgeführten Arbeiten den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden Vergütungsgruppe entsprochen hätten.

- 22 In beiden Rechtssachen wurde Berufung zum Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt.

Die Vorlagefragen

- 23 Unter Bezugnahme auf Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie wirft das Landesarbeitsgericht Hamm die Frage auf, ob das Gemeinschaftsrecht nicht zu einer Umkehr der Beweislast führe, so daß in den Ausgangsverfahren der Arbeitgeber dartun müsse, daß die schriftlich mitgeteilte ursprüngliche Eingruppierung unzutreffend gewesen sei. Werde dieser Beweis nicht erbracht, brauche der Arbeitnehmer nach dieser Auffassung nicht mehr darzutun, daß seine Tätigkeit tatsächlich der ihm ursprünglich mitgeteilten Vergütungs- und Fallgruppe entspreche, sondern nur noch, daß die anderen Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, insbesondere hinsichtlich der Mindestbewährungszeit, erfüllt seien.

- 24 Aufgrund dessen hat das Landesarbeitsgericht Hamm dem Gerichtshof in den Rechtssachen C-253/96 bis C-256/96 folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Bezwecken die Bestimmungen des Artikels 2 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, S. 32) im Hinblick auf die in der Präambel der sogenannten Nachweisrichtlinie geäußerte Zielsetzung, „die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten“, eine Verbesserung der Beweislast zugunsten des Arbeitnehmers, indem der Mindestkatalog des Artikels 2 Absatz 2 der Richtlinie 91/533 sicherstellen will, daß der Arbeitnehmer in den dort aufgeführten Punkten bei der Durchsetzung seiner vertraglichen Ansprüche in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen nicht in Beweisnot gerät?

2. Falls die Frage 1 bejaht wird: Sind die Bestimmungen aus Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie 91/533 gegenüber dem privatrechtlich als Arbeitgeber handelnden Staat seit dem 1. Juli 1993 unmittelbar anwendbar, weil

- die Bundesrepublik Deutschland die Nachweisrichtlinie bis zum 30. Juni 1993, dem letzten Tage der Umsetzungsfrist, nicht (vollständig) umgesetzt hat,
- die genannten Bestimmungen der Nachweisrichtlinie inhaltlich unbedingt und damit ohne weiteren Umsetzungsakt anwendungsfähig sind,
- die Nachweisrichtlinie dem einzelnen Arbeitnehmer Rechte gegenüber dem als Arbeitgeber handelnden Staat einräumt.

3. Falls die Frage 2 bejaht wird: Ist unter den nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie 91/533 vom Arbeitgeber mitzuteilenden Angaben über die „Art oder Kategorie seiner Stelle“ die Wertigkeit einer Stelle in dem Sinne zu verstehen, daß der Arbeitnehmer, wenn seine Eingruppierung nach der tariflichen Vergütungsordnung zwingend die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgruppe einer Vergütungsgruppe voraussetzt, aus der mitgeteilten Einstufung in eine bestimmte Vergütungs- und Fallgruppe ersehen können muß, ob er an einem Bewährungs- oder Vergütungsgruppenaufstieg teilnimmt?

4. Falls die Frage 3 bejaht wird: Entfaltet die Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie 91/533 eine solche Bindungswirkung, daß sich der Arbeitgeber an der dem Arbeitnehmer mitgeteilten Wertigkeit der Stelle so lange festhalten lassen muß, bis er den Nachweis der fehlerhaften Eingruppierung erbracht hat, oder wenigstens so lange, wie er diesem nicht — etwa in Form einer Arbeitsplatzbewertung — schlüssig darlegt, daß er ihn irrtümlich fehlerhaft

eingestuft oder daß sich die Wertigkeit der Tätigkeit im Laufe der Zeit oder durch Tarifänderung vermindert hat?

5. Falls die Frage 4 bejaht wird: Ist die deutsche Umsetzung der Regelung des Artikels 9 Absatz 2 der Richtlinie 91/533 durch das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), wonach die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aushändigung einer Nachweismitteilung an den Arbeitnehmer bei einem bereits bei Inkrafttreten des Nachweisgesetzes bestehenden Arbeitsverhältnis entfällt, „soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die erforderlichen Angaben enthält“ (§ 4 Satz 2 NachwG), mit der Folge als gemeinschaftskonform anzusehen, daß diese älteren Nachweismitteilungen, die den Anforderungen der umgesetzten bzw. mangels Umsetzung unmittelbar anwendbaren Nachweisrichtlinie genügen, weiterhin mit der Folge Gültigkeit haben, daß der Arbeitgeber dann, wenn er sich hierzu durch eine neuere Nachweismitteilung — hier: Vergütungsmitteilung im Prozeß — in Widerspruch setzt, die inhaltliche Richtigkeit der neueren Mitteilung beweisen muß?

25 In den Rechtssachen C-257/96 und C-258/96 hat das Landesarbeitsgericht Hamm dem Gerichtshof ebenfalls fünf Fragen vorgelegt, von denen die ersten drei mit den vorstehend wiedergegebenen Fragen 1 bis 3 identisch sind.

26 Die vierte Frage in diesen Rechtssachen lautet dagegen wie folgt:

Falls die Frage 3 bejaht wird: Bewirkt die Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie 91/533, der Arbeitnehmer sei in eine bestimmte Vergütungsgruppe einer Vergütungsordnung mit sogenannten Aufbaufallgruppen eingruppiert, für die sämtlich gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind und die sich nur durch den Grad der selbständigen Leistungen unterscheiden, daß der Arbeitnehmer sich auf die Mitteilung des Arbeitgebers über seine Eingruppierung mit der Maßgabe berufen kann, daß er nicht mehr die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse, sondern nur noch die Erfüllung des für die begehrte Höhergruppierung erforderlichen Grades der selbständigen Leistungen

darlegen und beweisen muß, wenn seine Eingruppierung in die vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe das Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse erfordert?

- 27 Die fünfte Frage ist in der Rechtssache C-258/96 mit der vorstehend wiedergegebenen Frage 5 identisch, während sie in der Rechtssache C-257/96 etwas abweichend von den anderen Rechtssachen formuliert ist:

Falls die Frage 4 bejaht wird: Ist die deutsche Umsetzung der Regelung des Artikels 9 Absatz 2 der Richtlinie 91/533 durch das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), wonach die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aushändigung einer Nachweismitteilung an den Arbeitnehmer bei einem bereits bei Inkrafttreten des Nachweisgesetzes bestehenden Arbeitsverhältnis entfällt, „soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die erforderlichen Angaben enthält“ (§ 4 Satz 2 NachwG), mit der Folge als gemeinschaftskonform anzusehen, daß diese älteren Nachweismitteilungen, die den Anforderungen der umgesetzten bzw. mangels Umsetzung unmittelbar anwendbaren Nachweisrichtlinie genügen, weiterhin mit der Folge Gültigkeit haben, daß der Arbeitgeber dann, wenn er sich hierzu nach Ablauf der Frist für die Umsetzung der Nachweisrichtlinie durch eine neuere Nachweismitteilung — hier: Mitteilung über den abweichenden Beginn der Bewährungszeit — in Widerspruch setzt, die inhaltliche Richtigkeit der neueren Mitteilung beweisen muß?

- 28 Nach den Akten haben die Rechtsstreitigkeiten mit Ausnahme der Rechtssache C-257/96 ihren Ursprung darin, daß der Arbeitgeber trotz der schriftlichen Informationen, die er den betroffenen Arbeitnehmern mehrere Jahre zuvor über ihre Vergütungs- und Fallgruppe übermittelt hatte, deren Höhergruppierung ablehnte, wobei diese Ablehnung vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie erfolgte. Außer in den Rechtssachen C-254/96 und C-257/96 wurden auch die Klagen vor dem nationalen Gericht vor Ablauf dieser Frist erhoben. Unter diesen Umständen hat das vorlegende Gericht zu prüfen, ob die Richtlinie nach nationalem Recht auf die Ausgangsrechtsstreitigkeiten angewendet werden kann oder muß.

Zur ersten und zur vierten Frage

- 29 Die erste und die vierte Frage des vorlegenden Gerichts, die zusammen zu beantworten sind, gehen dahin, ob die Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie, durch die der Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses und insbesondere über die in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c genannten Punkte unterrichtet wird, den Arbeitgeber bindet, solange er den Nachweis ihrer Fehlerhaftigkeit nicht erbringt.
- 30 Wie sich zunächst aus Artikel 6 der Richtlinie ergibt, werden die nationalen Beweislastregeln als solche durch die Richtlinie nicht berührt.
- 31 Zur Erreichung der in der zweiten Begründungserwägung der Richtlinie genannten Ziele ist der Arbeitgeber jedoch gemäß Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie verpflichtet, den Arbeitnehmer über die in Artikel 2 Absatz 2 aufgeführten wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.
- 32 Diese Ziele würden jedoch nicht erreicht, wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hätte, die in der Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 1 enthaltenen Informationen vor den nationalen Gerichten, insbesondere in einem Rechtsstreit über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses, zu Beweis-zwecken zu verwenden.
- 33 Die nationalen Gerichte haben daher die nationalen Beweislastregeln im Lichte des Zweckes der Richtlinie anzuwenden und auszulegen, indem sie der Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie Beweiskraft in dem Sinne beimessen, daß sie als Nachweis der tatsächlich bestehenden wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses angesehen werden kann und demgemäß für sie eine ebenso starke Vermutung der Richtigkeit spricht, wie sie nach innerstaatlichem

Recht einem solchen vom Arbeitgeber ausgestellten und dem Arbeitnehmer übermittelten Dokument zukommen würde.

- 34 Da die Richtlinie keine Beweisregelung enthält, kann für den Nachweis der wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses nicht ausschließlich auf die Mitteilung des Arbeitgebers nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie abgestellt werden. Der Beweis des Gegenteils durch den Arbeitgeber ist daher zulässig und kann von diesem geführt werden, indem er nachweist, daß die in der Mitteilung enthaltenen Informationen als solche falsch sind oder daß sie durch die Tatsachen widerlegt worden sind.
- 35 Auf die erste und die vierte Frage ist folglich zu antworten, daß für die Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie, durch die der Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses und insbesondere über die in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c genannten Punkte unterrichtet wird, eine ebenso starke Vermutung der Richtigkeit spricht, wie sie nach innerstaatlichem Recht einem solchen vom Arbeitgeber ausgestellten und dem Arbeitnehmer übermittelten Dokument zukommen würde. Der Beweis des Gegenteils durch den Arbeitgeber ist jedoch zulässig und kann von diesem geführt werden, indem er nachweist, daß die in dieser Mitteilung enthaltenen Informationen als solche falsch sind oder daß sie durch die Tatsachen widerlegt worden sind.

Zur zweiten Frage

- 36 Die zweite Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob sich der einzelne vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie berufen kann.

- 37 Nach ständiger Rechtsprechung hat eine Bestimmung einer Richtlinie unmittelbare Wirkung, wenn sie inhaltlich unbedingt und hinreichend genau ist (Urteil vom 19. Januar 1982 in der Rechtssache 8/81, Becker, Slg. 1982, 53).
- 38 Im vorliegenden Fall sind in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie bestimmte wesentliche Punkte des Vertrages, von denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Kenntnis zu setzen hat, nämlich „die dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zugewiesene Amtsbezeichnung, sein Dienstgrad und Art oder Kategorie seiner Stelle“ oder „kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit“, klar und eindeutig aufgeführt.
- 39 Daß der Mitgliedstaat nach dieser Bestimmung zwischen zwei Kategorien von dem Arbeitnehmer zu erteilenden Informationen wählen kann, schließt nicht aus, daß sich der Inhalt der Rechte des einzelnen bereits aufgrund der Richtlinie mit hinreichender Genauigkeit bestimmen läßt und ihr Umfang dem Mitgliedstaat für keine der Alternativen einen Gestaltungsspielraum beläßt (vgl. Urteil vom 19. November 1991 in den Rechtssachen C-6/90 und C-9/90, Francovich u. a., Slg. 1991, I-5357, Randnr. 17).
- 40 Die fraglichen Bestimmungen sind unbedingt und hinreichend genau, so daß sich der einzelne vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf sie berufen kann, wenn der Mitgliedstaat die Richtlinie innerhalb der vorgeschriebenen Frist nicht oder nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat.
- 41 Im vorliegenden Fall ist die Richtlinie durch das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 in deutsches Recht umgesetzt worden. Vom Ablauf der Umsetzungsfrist bis zu diesem Zeitpunkt konnte sich der einzelne also vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf die fraglichen Bestimmungen der Richtlinie berufen, so daß er mindestens die Rechte in Anspruch nehmen konnte, die die Richtlinie an jede der beiden in ihrem Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c genannten Kategorien von Informationen knüpft, die dem Arbeitnehmer zu erteilen sind.

- 42 Nach der Umsetzung der Richtlinie kann sich der einzelne auf die fraglichen Bestimmungen nur noch dann berufen, wenn die nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie fehlerhaft oder nicht ausreichend waren.
- 43 Der Landschaftsverband, die deutsche Regierung und die Kommission weisen insoweit darauf hin, daß der deutsche Gesetzgeber die Alternative des Artikels 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie gewählt und den Arbeitgeber verpflichtet habe, „die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“ schriftlich mitzuteilen.
- 44 Gemäß Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c zweite Alternative der Richtlinie ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit zu übermitteln. Die bloße Bezeichnung einer Tätigkeit kann jedoch nicht in allen Fällen als — sei es auch kurze — Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit angesehen werden.
- 45 Der einzelne kann sich daher auch nach Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes vor den nationalen Gerichten unmittelbar auf Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie berufen.
- 46 Ferner kann nach ständiger Rechtsprechung eine Richtlinie selbst keine Verpflichtungen für einen einzelnen begründen und folglich nicht gegenüber einem einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden (vgl. u. a. Urteil vom 14. Juli 1994 in der Rechtssache C-91/92, Faccini Dori, Slg. 1994, I-3325, Randnr. 20). Dagegen kann sie gegenüber Organisationen oder Einrichtungen geltend gemacht werden, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen oder mit besonderen Rechten ausgestattet sind, die über diejenigen hinausgehen, die sich aus den für die Beziehungen zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften ergeben. Hierzu gehören Gebietskörperschaften oder Einrichtungen, denen unabhängig von ihrer Rechtsform durch Hoheitsakt die Erbringung einer Dienstleistung im öffentlichen Interesse unter der Aufsicht des Staates übertragen worden ist (Urteile vom 22. Juni 1989 in der Rechtssache 103/88, Fratelli Costanzo, Slg. 1989, 1839,

Randnr. 31, und vom 12. Juli 1990 in der Rechtssache C-188/89, Foster u. a., Slg. 1990, I-3313, Randnr. 19).

- 47 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, daß sich der einzelne vor den nationalen Gerichten gegenüber dem Staat oder gegenüber einer Organisation oder Einrichtung, die dem Staat oder dessen Aufsicht untersteht oder mit besonderen Rechten ausgestattet ist, die über diejenigen hinausgehen, die sich aus den für die Beziehungen zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften ergeben, unmittelbar auf Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie berufen kann, wenn der Staat die Richtlinie innerhalb der vorgeschriebenen Frist nicht oder nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat. Es stellt keine ordnungsmäßige Umsetzung von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie dar, wenn ein Mitgliedstaat dem Arbeitgeber erlaubt, die Unterrichtung des Arbeitnehmers stets auf die bloße Bezeichnung seiner Tätigkeit zu beschränken.

Zur dritten Frage

- 48 Mit der dritten Frage ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um eine Auslegung des in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer i der Richtlinie enthaltenen Begriffes „Art oder Kategorie seiner Stelle“.
- 49 Da sich der deutsche Gesetzgeber, wie in Randnummer 43 dieses Urteils ausgeführt, für die in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie genannte Angabekategorie entschieden hat, braucht die dritte Vorlagefrage nicht beantwortet zu werden (vgl. u. a. Urteile vom 16. Juni 1981 in der Rechtssache 126/80, Salonia, Slg. 1981, 1563, Randnr. 6, und vom 26. September 1985 in der Rechtssache 166/84, Thomasdüngrer, Slg. 1985, 3001, Randnr. 11).

Zur fünften Frage

- 50 Die fünfte Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie so auszulegen ist, daß die Mitgliedstaaten den Arbeitgeber von der Verpflichtung, den Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen, befreien können, auch wenn der Arbeitnehmer diese Unterrichtung beantragt, sofern diese Punkte bereits in einer vor Inkrafttreten der Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie ausgestellten Niederschrift oder einem Arbeitsvertrag erwähnt sind.
- 51 Gemäß Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um sicherzustellen, daß der Arbeitgeber im Fall eines Arbeitsverhältnisses, das bei Inkrafttreten der Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie bereits besteht, dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag die Dokumente mit den in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie angeführten Informationen aushändigt.
- 52 Eine nationale Vorschrift wie § 4 des Nachweisgesetzes vom 20. Juli 1995, nach der die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen zu informieren, entfällt, soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die in der Richtlinie angeführten wesentlichen Punkte enthält, ist mit Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie vereinbar. Angesichts des Zweckes der Richtlinie wäre es nämlich überflüssig, den Arbeitgeber zu verpflichten, dem betroffenen Arbeitnehmer die wesentlichen Punkte eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder Arbeitsvertrags nach Inkrafttreten der Maßnahmen zur Durchführung der Richtlinie erneut mitzuteilen, wenn ihm diese Punkte bereits mitgeteilt worden und unverändert geblieben sind.
- 53 Auf die fünfte Vorlagefrage ist demnach zu antworten, daß Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie so auszulegen ist, daß die Mitgliedstaaten den Arbeitgeber von der Verpflichtung, den Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen, befreien können, auch wenn der Arbeitnehmer diese Unterrichtung beantragt, sofern

diese Punkte bereits in einer vor Inkrafttreten der Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie ausgestellten Niederschrift oder einem Arbeitsvertrag erwähnt sind.

Kosten

- 54 Die Auslagen der deutschen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien der Ausgangsverfahren ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Landesarbeitsgericht Hamm mit Beschluß vom 9. Juli 1996 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Für die Mitteilung nach Artikel 2 Absatz 1 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, durch die der Arbeitnehmer über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses und insbesondere über die in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c genannten Punkte unterrichtet wird, spricht eine ebenso starke Vermutung der Richtigkeit, wie sie im innerstaatlichen Recht einem solchen vom Arbeitgeber ausgestellten und dem Arbeitnehmer übermittelten Dokument zukommen würde. Der Beweis des Gegenteils durch den Arbeitgeber ist jedoch zulässig und kann von diesem geführt werden, indem er nachweist, daß die in dieser

Mitteilung enthaltenen Informationen als solche falsch sind oder daß sie durch die Tatsachen widerlegt worden sind.

- 2. Der einzelne kann sich vor den nationalen Gerichten gegenüber dem Staat oder gegenüber einer Organisation oder Einrichtung, die dem Staat oder dessen Aufsicht untersteht oder mit besonderen Rechten ausgestattet ist, die über diejenigen hinausgehen, die sich aus den für die Beziehungen zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften ergeben, unmittelbar auf Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie 91/533 berufen, wenn der Staat die Richtlinie innerhalb der vorgeschriebenen Frist nicht oder nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat. Es stellt keine ordnungsmäßige Umsetzung von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii der Richtlinie 91/533 dar, wenn ein Mitgliedstaat dem Arbeitgeber erlaubt, die Unterrichtung des Arbeitnehmers stets auf die bloße Bezeichnung seiner Tätigkeit zu beschränken.**
- 3. Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 91/533 ist so auszulegen, daß die Mitgliedstaaten den Arbeitgeber von der Verpflichtung, den Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen, befreien können, auch wenn der Arbeitnehmer diese Unterrichtung beantragt, sofern diese Punkte bereits in einer vor Inkrafttreten der Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 91/533 ausgestellten Niederschrift oder einem Arbeitsvertrag erwähnt sind.**

Wathelet

Moitinho de Almeida

Edward

Jann

Sevón

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 4. Dezember 1997.

Der Kanzler

Der Präsident der Fünften Kammer

R. Grass

C. Gulmann