

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter August 2022.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT

### **Änderungen im Nachweisgesetz (NachweisG) - Bestehende Arbeits- verträge müssen ggf. angepasst werden**

Das Nachweisgesetz sieht eine Vielzahl von Punkten vor, die Arbeitsverträge in Zukunft beinhalten müssen. Wir geben einen detaillierten Überblick, inwiefern Arbeitsverträge angepasst werden müssen.

## MIETRECHT

### **Mieterhöhung nach Modernisierung - BGH präzisiert Anforderungen**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass Vermieter ihren Mietern ausreichende Angaben zu Modernisierungsmaßnahmen machen müssen, damit diese die Modernisierung auf Plausibilität überprüfen können.

## Änderungen im Nachweisgesetz (NachweisG)

Bestehende Arbeitsverträge müssen ggf. angepasst werden

Seit dem 01.08.2022 müssen Arbeitsverträge zusätzliche Angaben enthalten und zudem stets ausgedruckt werden. Das Nachweisgesetz wurde aufgrund einer EU-Richtlinie (EU-Richtlinie 2019/1152 - Arbeitsbedingungen-Richtlinie) vom Bundestag geändert.

Nach dem Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen eigentlich nur schriftlich aushändigen. Faktisch wird jedoch immer ein Arbeitsvertrag geschlossen.

- (x) Aushändigung spätestens **am ersten Tag** der Arbeitsleistung
- (xx) Aushändigung **spätestens am 7. Kalendertag** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Der Nachweis über alle übrigen Arbeitsbedingungen muss **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden

**Bisherige** und weiterhin nachweisbare Arbeitsbedingungen:

1. Name und die Anschrift der Vertragsparteien, **(x)**
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, **(xx)**
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
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, **(xx)**
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, **(xx)**
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit, **(x)**
7. die vereinbarte Arbeitszeit, **(x)**
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Ab 01.08.2022 zusätzlich nachzuweisende Arbeitsbedingungen:

1. Enddatum des Arbeitsverhältnisses bei Befristungen.
2. Sofern vertraglich vereinbart werden soll, die freie Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer.
3. Sofern vereinbart, die Dauer einer Probezeit. **(xx)**
4. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung. **(x)**
5. Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen. **(x)**
6. Bei Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG:
  - a) Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, **(xx)**
  - b) Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, **(xx)**
  - c) Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist **(xx)**, und
  - d) Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat **(xx)**
7. Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden.
8. 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.
9. Das bei Kündigungen des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, wobei § 7 KSchG (Wirksamwerden der Kündigung bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung) ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Betroffen von dieser Änderung sind aber nicht nur Neuverträge, die ab dem 01.08.2022 abgeschlossen werden. Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass ihnen die vorbenannten Arbeitsbedingungen innerhalb von einer Woche ausgedruckt ausgehändigt werden. Nachweise über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, eine etwaige Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats ausgehändigt werden.

Ändern sich Arbeitsbedingungen während des Arbeitsverhältnisses, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung zu unterrichten.

Kommen Arbeitgeber diesen Pflichten nicht nach droht ein Bußgeld von bis zu 2.000,00 EUR.

Auch wenn diese Regelung viele Digitalisierungspläne zu Nichte macht, bleibt der deutsche Gesetzgeber vorerst hart. Die elektronische Form bleibt beim Arbeitsvertrag nach wie vor ausgeschlossen (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG).

Somit sind Arbeitgeber in der Pflicht bestehende Arbeitsverträge zu überarbeiten oder überarbeiten zu lassen und ihren Arbeitnehmern eine neue Version auszustellen.

Vorstehendes gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie Praktikanten, die nach § 22 Mindestlohngesetz als Arbeitnehmer gelten, ebenso für Leiharbeiter und vorübergehende Aushilfsbeschäftigungen von bis zu einem Monat.

Gerne helfen wir Ihnen dabei Ihre Arbeitsverträge auf Aktualität zu überprüfen und ggf. Anpassungen vorzunehmen. Sprechen Sie uns gerne an.

## Mieterhöhung nach Modernisierung - BGH präzisiert Anforderungen

*BGH, Urf. v. 20.07.2022, Az. VIII ZR 339/21, VIII ZR 361/21*

Immer wieder kommt es vor, dass Vermieter ihre Wohnungen oder Häuser modernisieren und daraufhin die Miete anheben.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass Vermieter ihren Mietern ausreichende Angaben zu Modernisierungsmaßnahmen machen müssen, damit diese die Modernisierung auf Plausibilität überprüfen können.

Die Richter entschieden in drei Fällen, dass es aber ausreicht, wenn der Vermieter die angefallenen Kosten als Gesamtsumme ausweist. Die Hürden für Vermieter dürften nicht zu hoch sein, da ansonsten die Gefahr bestehe, dass Vermieter gar nicht mehr modernisieren würden.

Vermieter müssen als Betrag oder Quote angeben, zu welchem Anteil es sich um reine Reparaturarbeiten (bspw. Austausch von Rohren, Reparaturen der Heizung, Neuanstrich von Fassaden) gehandelt hat und was dagegen eine tatsächliche Modernisierung darstellt. Nur Modernisierungskosten seien teilweise auf die Mieter umlegbar.

§ 555b BGB schreibt vor, welche Merkmale maßgeblich sind, um von einer Modernisierungsmaßnahme sprechen zu können.

- es muss eine bauliche Veränderung (Baumaßnahme) sein
- es muss sich um eine Mietsache (Gebäude, Räume, Wohnungen) handeln
- die Maßnahme muss zu einer energetischen Modernisierung (gemäß Energieeinsparverordnung) führen
- sie muss nicht erneuerbare Primärenergie nachhaltig einsparen
- das Klima muss dadurch nachhaltig geschützt werden oder es wird nachhaltig Endenergie eingespart
- der Wasserverbrauch muss nachhaltig vermindert werden
- durch die Maßnahme muss der Gebrauchswert der Mietsache nachhaltig erhöht werden
- es muss die allgemeinen Wohnverhältnisse auf Dauer verbessern
- es liegt keine Erhaltungsmaßnahme gemäß § 555a BGB vor
- es wird neuer Wohnraum geschaffen

Bis 2018 durfte die jährliche Miete um 11 % angehoben werden, seitdem sind es 8 % jährlich. Damit die Belastung für Mieter nicht zu groß wird, gibt es allerdings auch eine Obergrenze. Die Miete darf innerhalb von sechs Jahren maximal bis zu 3,00 EUR pro Quadratmeter angehoben werden.

Anders als die Vorinstanz vertritt der BGH nicht die Auffassung, dass bei umfangreichen Maßnahmen die Kosten weiter aufgeschlüsselt werden müssen. Laut BGH wären die Anforderungen an Vermieter damit überspannt und die Mieter hätten keinen Vorteil daraus.

Vermieter müssen des Weiteren beachten, dass Modernisierungsmaßnahmen drei Monate vor der Durchführung den Mietern angezeigt werden müssen. Dabei muss der Vermieter auch angeben, wie hoch die zu erwartende Mieterhöhung sein wird. Nicht davon erfasst sind kleinere Modernisierungsmaßnahmen, die die Nutzung der Mietsache kaum beeinträchtigen und wenn überhaupt unerhebliche Mieterhöhungen zur Folge haben.

Sollten Sie Fragen zu mietrechtlichen Angelegenheiten haben sprechen Sie uns gerne an.

---

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE  
E-MAIL AN [INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

[INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

[WWW.BPL-RECHT.DE](http://WWW.BPL-RECHT.DE)

**UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER**

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>