



BETHGE.REIMANN.STARI
RECHTSANWÄLTE

- RECHT AKTUELL -

Kurzinfo zum Arbeitsrecht

Nr. 16 / 29. Juli 2022

- Wichtige Informationen aus dem ARBEITSRECHT -

A. Nachweisgesetz (NachWG)

Aufgrund der mit der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152) verbundenen Reform des **Nachweisgesetzes**, stehen weitreichende Veränderungen für Arbeitgeber an, über die wir Sie kurz informieren möchten.

Das Nachweisgesetz regelte bisher sanktionslos die Pflicht des Arbeitgebers bestimmte Vertragsbedingungen schriftlich und innerhalb eines Monats ab Vertragsbeginn/Änderung des Arbeitsvertrages entweder außerhalb oder im Arbeitsvertrag selbst festzuhalten. Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie verschärfen sich diese Anforderungen ab dem **01.08.2022** drastisch, wie Sie anhand der nachfolgenden und **beispielhaften**, nicht abschließenden Auflistung sehen können:

- Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform, d. h. es sind die Text- oder digitale Form nicht mehr statthaft
- Pflicht zum Hinweis auf Klagefristen des Mitarbeitenden nach Zugang einer Kündigung
- Pflicht zum Hinweis auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
- Pflicht zum Hinweis auf Bestehen/Nichtbestehen einer betrieblichen Altersversorgung

Zunächst sind von der Neuerung nur Verträge betroffen, die ab dem 01.08.2022 in Kraft treten.

Für sog. **Altverträge**, d. h. Arbeitsverträge die vor dem 01.08.2022 bereits in Kraft getreten sind, gelten die verschärften Bedingungen nur eingeschränkt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden nur dann schriftlich Auskünfte und Hinweise erteilen, wenn er von ihm konkret dazu aufgefordert wird. Betrifft der Informationsanspruch wesentliche Vertragsbestandteile, gilt hierfür eine kurze Frist von nur 7 Tagen und für darüber hinausgehende Informationen eine Monatsfrist.

Verstöße gegen das Nachweisgesetz bleiben nicht mehr sanktionslos, sondern werden mit **Bußgeldern** von bis zu 2.000,00 EUR geahndet, die im Regelfall gegenüber dem Vorstand einer AG oder dem Geschäftsführer einer GmbH sowie bei inhabergeführten Betrieben gegenüber dem Inhaber verhängt werden.



B. Ausschlussklausel

Das BAG hat durch Urteil vom 9. März 2021 ein weiteres Mal die Anforderungen an eine wirksame arbeitsvertragliche Ausschlussklausel verschärft. So muss von der Ausschlussklausel u. a. auch die „**vorsätzliche Vertragspflichtverletzung**“ ausgenommen werden, da anderenfalls ist die gesamte Ausschlussklausel unwirksam ist. Da Musterarbeitsverträge als AGB gelten, kann sich der Arbeitgeber als Verwender der AGB bei Unwirksamkeit der Ausschlussklausel nicht erfolgreich gegenüber dem Mitarbeitenden darauf berufen. Demgegenüber ist es dem Mitarbeitenden sehr wohl möglich, sich zur Abwehr gegen ihn gerichteter Ansprüche erfolgreich auf die an sich unwirksame Ausschlussklausel zu berufen.

Wir empfehlen im Hinblick auf die weitreichenden Änderungen im Nachweisgesetz und die Fortschreibung der Rechtsprechung im Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Ausschlussklauseln eine Überprüfung und Ergänzung bestehender Musterarbeitsverträge vorzunehmen, um zukünftig vor Bußgeldern und/oder wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt zu werden. Gerne stehen wir Ihnen hierbei mit Rat und Tat unterstützend zur Seite.

Mit besten Grüßen

Ihr

Stefan Hagen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator

Redaktion: Rechtsanwalt Stefan Hagen
Herausgeber: Bethge.Reimann.Stari Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Berlin
Sekretariat: Vivien Schöneich, Tel: 030 – 890492-36, Fax: 030 – 890492-10

Recht aktuell wird nach sorgfältig ausgewählten Unterlagen erstellt. Diese Veröffentlichung verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Anwendung im konkreten Fall kann eine Haftung nicht übernommen werden. Sollten Sie weitere Fragen zu den angesprochenen Themen haben, so wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechpartner. Der Nachdruck - auch auszugsweise - ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Sie sind berechtigt, einer Direktwerbung jederzeit telefonisch, schriftlich oder per Email an datenschutz@brs-rechtsanwalte.de mit Wirkung für die Zukunft zu widersprechen. Wenn Sie die Publikation nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies bitte per E-Mail mit.

Bethge.Reimann.Stari Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Partnerschaftsregister: Amtsgericht Berlin, Registernummer: PR 1040 B, Kurfürstendamm 67, 10707 Berlin, Tel.: +49 30 – 890492-0, Fax: +49 30 – 8904921-0, E-Mail: brs@brs-rechtsanwalte.de