

/ Ausschlussklauseln 3.0 – neue Regeln für Formvorgaben ab 1. Oktober 2016

29.07.2016

Arbeitsrecht

Fast jeder Standard-Arbeitsvertrag enthält sogenannte Ausschlussklauseln. Diese sehen vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag innerhalb einer bestimmten Frist (der "Ausschlussfrist") geltend gemacht werden müssen, um ihren Verfall zu verhindern. Das muss nach den meisten Arbeitsverträgen "schriftlich" geschehen.

Bisherige Rechtslage

Die Forderung einer schriftlichen Geltendmachung war nach bisheriger Rechtslage zulässig, weil nach § 309 Nr. 13 BGB derzeitiger Fassung nur solche Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) unwirksam waren, die für Anzeigen oder Erklärungen eine strengere Form als die Schriftform vorsahen. Dessen ungeachtet war gleichzeitig unstrittig, dass dieses Schriftformerfordernis auch durch E-Mail oder Fax gewahrt werden konnte, da das Schriftformerfordernis nicht gesetzlich vorgeschrieben war und daher im Zweifel (§ 127 Abs. 2 BGB) bereits die telekommunikative Übermittlung genügte.

Rechtslage für ab dem 1. Oktober 2016 begründete Schuldverhältnisse

Weil die (nach aktueller Rechtslage bereits) bestehende Möglichkeit der Geltendmachung durch E-Mail vielfach unbekannt war, hat sich der Gesetzgeber nun für eine Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB entschieden. Ab dem 1. Oktober 2016 sind AGB unwirksam, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die gegenüber dem Verwender oder einem Dritten abzugeben waren, an eine strengere Form als die Textform gebunden sind.

Da der Gesetzgeber ab dem 1. Oktober 2016 eine strengere Form als die Textform ausdrücklich verbietet, werden die bisherigen standardmäßig verwendeten Schriftformerfordernisse bei Ausschlussklauseln ab dem 1. Oktober 2016 nicht mehr zulässig sein. Es darf nur noch die Textform für die Geltendmachung der Ansprüche vorgeschrieben werden.

Was bedeutet das für bestehende Arbeitsverträge?

Da die Neuregelung grundsätzlich nur auf Verträge anzuwenden ist, die nach dem 30. September 2016 entstehen (§ 37 zu Art. 229 EGBGB), gilt diese Vorgabe nur (aber immerhin) für alle ab dem 1. Oktober 2016 abgeschlossenen Arbeitsverträge.

Arbeitsverträge, die vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen worden sind, dürfen grundsätzlich weiter eine schriftliche Anspruchsgeltendmachung fordern.

Bei Arbeitsverträgen, die zwar vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen wurden, aber danach angepasst oder neu abgeschlossen werden, ist jedoch Vorsicht angebracht: Abhängig vom Ausmaß der jeweiligen Änderungen besteht das Risiko, dass Gerichte sie als Neuabschluss des Schuldverhältnisses oder jedenfalls der Ausschlussfrist interpretieren und so zur Unwirksamkeit der Ausschlussklauseln gelangen könnten. Hier muss bei der Formulierung der Vertragsänderung klargestellt werden, welche Klauseln in die Anpassung einbezogen werden und welche nicht. Beachtet werden muss dabei die teilweise widersprüchlich wirkende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Auswirkungen von Vertragsänderungen auf den Arbeitsvertrag im Übrigen.

Was gilt für tarifvertragliche Ausschlussfristen?

Im Hinblick auf tarifvertragliche Ausschlussklauseln wird die Gesetzesänderung grundsätzlich keine Auswirkung haben. Denn Tarifverträge sind einer AGB-Kontrolle als Besonderheit des Arbeitsrechts entzogen (§ 310 Abs. 4 BGB). Dies gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob die jeweiligen einschlägigen Tarifverträge kraft Mitgliedschaft in der Gewerkschaft normativ oder aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme gelten.

Etwas anderes wird man für infolge arbeitsvertraglicher Inbezugnahme geltende Tarifverträge nur dann annehmen können,

wenn in Arbeitsverträgen auf den jeweiligen Tarifvertrag nicht insgesamt, sondern nur teilweise verwiesen wird. Da der Tarifvertrag dann nicht mehr ein in sich abgeschlossenes Regelungssystem enthält, dürften in diesem Fall auch die tariflichen Ausschlussklauseln mit Schriftformerfordernis einer AGB-Kontrolle unterfallen und daher im Rahmen von Bezugnahmeklauseln, die ab dem 1. Oktober 2016 vereinbart werden, zukünftig nicht mehr zulässig sein. Gleiches dürfte für nicht einschlägige Tarifverträge gelten, die arbeitsvertraglich in Bezug genommen werden. Entsprechende Risiken können aber durch eine eigenständige gesetzeskonforme Ausschlussfristenregelung im Arbeitsvertrag vermieden werden.

Sind Schriftformklauseln auch betroffen?

Mit Blick auf die Verwendung von sog. "doppelten Schriftformklauseln" (die u.a. zur Vermeidung einer betrieblichen Übung dienen) ist die Rechtslage derzeit noch nicht abschließend geklärt. Obwohl gute Argumente dafür sprechen, dass sich die Gesetzesänderung auf sie nicht auswirken wird, sollte zur Vermeidung von Risiken im Zweifel schon jetzt in Arbeitsverträge aufgenommen werden, dass etwaige vertragliche Änderungen oder Ergänzungen (nur) der „Textform“ bedürfen.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: Dr. Jacek Kielkowski

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP xing.com/companies/NoerrLLP