



Neue Formvorschriften für Arbeitsverträge – Achtung bei Ausschlussklauseln

Zum 01.10.2016 treten neue Regelungen im BGB in Kraft, die auch Auswirkungen auf die arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussklauseln haben.

Sinn und Zweck der Ausschlussklauseln

In einer Ausschlussklausel wird – für beide Arbeitsvertragsparteien verbindlich – vereinbart, innerhalb welcher Frist vermeintliche Ansprüche gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb der Frist geltend gemacht werden, verfallen. Neben der einstufigen Ausschlussklausel (Geltendmachung alleine reicht aus) gibt es auch zweistufige Ausschlussklauseln. Hiernach muss der vermeintliche Anspruchsinhaber binnen einer zweiten Frist nach Ablehnung der Geltendmachung Klage erheben. Wird die Klage nicht binnen der Frist erhoben, verfällt der vermeintliche Anspruch.

Das BAG setzt als Mindestfrist für beide Stufen jeweils drei Monate an.

Ausschlussklauseln haben im Arbeitsverhältnis befriedende Funktion. In einem Dauer-schuldverhältnis, bei dem regelmäßig abgerechnet wird, sollen Ansprüche möglichst zügig geltend gemacht werden. Der Zeitraum der dreijährigen Verjährung gilt als zu lang. Dies wird auch von Tarifvertragsparteien anerkannt, weshalb auch in den meisten Tarifverträgen Ausschlussklauseln vorhanden sind.

Rechtlicher Kontext

Arbeitsverträge werden regelmäßig der strengen Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterworfen. Nach § 309 Nr. 13 BGB ist eine Klausel unwirksam, durch die Anzeigen gegenüber dem Vertragspartner in einer strengen Form als Schriftform abzugeben sind. Mündliche Anspruchsanzeigen sind schwer beweisbar, deshalb verlangen viele Ausschlussklauseln – gesetzeskonform – eine ausdrücklich „schriftliche“ Anzeige. Es reicht aber trotz ausdrücklicher Vereinbarung der Schriftform nach § 127 Abs. 2 BGB eine

Übersendung in Textform, wie z.B. Fax oder E-Mail, aus.

In Arbeitsverträgen künftig andere Formulierung empfehlenswert

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Verbraucher/Arbeitnehmer sich von der ausdrücklich verlangten „schriftlichen“ Anzeige davon abhalten lassen, auch eine E-Mail bzw. ein Fax zu senden. Deshalb wird zum 01.10.2016 § 309 Nr. 13 BGB dahingehend geändert, dass keine strengere Form als *Textform* vereinbart werden darf. Sofern die Ausschlussklauseln – wie zumeist – von einer „schriftlichen“ Geltendmachung sprechen, wird mit dieser Formulierung künftig gegen § 309 Nr. 13 BGB verstoßen. Bei Arbeitsverträgen ab Oktober ist daher auf eine geänderte Formulierung bei den Ausschlussklauseln („Geltendmachung in Textform“) zu achten, damit die Ausschlussklausel wirksam ist.

Tarifverträge unterfallen nicht der AGB-Kontrolle (§ 310 Abs. 4 BGB). Verweist der Arbeitsvertrag nur auf den Tarifvertrag, der die Ausschlussklausel enthält, ist keine Änderung veranlasst.

Auch Altarbeitsverträge sind hiervon nicht berührt (§ 37 zu Art. 229 EGBGB). Vorsicht ist aber bei Vertragsänderungen geboten. Die Abgrenzung zwischen Änderung und Neuabschluss ist nicht immer leicht zu ziehen.

München, den 19.08.2016

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
+49 89 2000568 60
konrad.weber@es-law.de