

Ausschlussklauseln in Standard-Arbeitsverträgen bald unwirksam?

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 wird § 309 Nr. 13 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geändert. Nach der neuen arbeitnehmerfreundlichen Fassung dürfen Erklärungen, die vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben sind, nicht an eine strengere Form als die Textform - üblich bisher „Schriftform“ - gebunden werden.

In Standard-Arbeitsverträgen sind in der Regel zweistufige Ausschlussfristen für wechselseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis enthalten. Auf der ersten Stufe ist typischerweise geregelt, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Die zweite Stufe betrifft den Verfall bei nicht rechtzeitiger gerichtlicher Geltendmachung nach Ablehnung durch die andere Partei oder Verstreichen einer Frist von drei Monaten nach erstmaliger Geltendmachung. Hierdurch wird vermieden, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche bis zur dreijährigen Grenze der Verjährung geltend machen und einklagen können.

Zum Hintergrund

Hintergrund dieser Gesetzesänderung - als Teil des Gesetzes zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts - ist der Umstand, dass ein Verbraucher/Arbeitnehmer nicht zwingend die Anforderungen an die Schriftform (d.h. Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift) kennt und schon allein deshalb aufgrund der bisher zulässigen Formulierung von Ausschlussklauseln seine Ansprüche verlieren kann.

Bedeutung für die Praxis

In der Praxis ist zwischen „vor“ und „nach“ dem 1. Oktober 2016 geschlossenen Arbeitsverträgen zu differenzieren:

- In nach dem 1. Oktober 2016 geschlossenen Arbeitsverträgen sind Ausschlussklauseln mit Schriftformerfordernis unwirksam mit der Folge, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist geltend machen können. Standard-Arbeitsverträge sollten daher bis spätestens 30. September 2016 angepasst werden.
- Für vor dem 1. Oktober 2016 geschlossene Arbeitsverträge hat die Gesetzesänderung grundsätzlich keine Auswirkung. Ausschlussklauseln mit Schriftformerfordernis bleiben aufgrund einer Übergangsregelung (Art. 229, § 37 Einführungsgesetz BGB) wirksam. Allerdings besteht das Risiko, dass das Bundesarbeitsgericht schon bei einer geringfügigen



Vertragsänderung einen „Altvertrag“ als „Neuvertrag“ einstuft mit der daraus resultierenden Konsequenz einer Unwirksamkeit der Ausschlussklausel. Daher sollte bei jeder auch nur geringfügigen Vertragsänderung nach dem 1. Oktober 2016 die Ausschlussklausel entsprechend mit angepasst werden.

Die Ausschlussklauseln in Tarifverträgen sind wegen § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von der Gesetzesänderung nicht betroffen. Hier kann weiterhin wirksam die Schriftform vereinbart werden. Bei arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln muss wie bisher differenziert werden, ob auf den gesamten Tarifvertrag oder nur auf einzelne Regelungen verwiesen wird. Letzteres darf nicht dazu führen, dass Arbeitnehmerschutzvorschriften umgangen werden, so dass auch der einzelne Verweis auf eine tarifvertragliche Ausschlussklausel den Anforderungen des § 309 Nr. 13 BGB genügen muss. Sehen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag unterschiedliche (wirksame) Ausschlussklauseln vor, gilt nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) die für den Arbeitnehmer günstigere.

Formulierungsvorschlag

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel nach dem 1. Oktober 2016 könnte wie folgt aussehen:

*„Alle Ansprüche des Mitarbeiters und der Gesellschaft aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis oder dessen Beendigung im Zusammenhang stehen, verfallen, wenn sie nicht binnen **drei Monaten** nach ihrer Fälligkeit gegenüber der Gesellschaft bzw. gegenüber dem Mitarbeiter schriftlich geltend gemacht werden, wobei **Textform genügt**. Lehnt der jeweils andere Teil den Ausgleich des geltend gemachten Anspruchs ab oder erklärt er sich auf die Geltendmachung nicht binnen **zwei Wochen**, so ist der Anspruch binnen weiterer **drei Monate** nach der Ablehnung oder Ablauf der zweiwöchigen Frist **gerichtlich** geltend zu machen. Nach Ablauf der genannten Fristen sind die Ansprüche **ausgeschlossen**. Dies gilt nicht für unverzichtbare Ansprüche und Ansprüche, die aus vorsätzlichem Handeln resultieren.“*

Die kommende Änderung des § 309 Nr. 13 BGB hat nicht nur Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen, sondern muss bei sämtlichen Allgemeinen Geschäftsbedingungen berücksichtigt werden.

Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Spezialisten zur Verfügung:



Dr. Hagen Köckeritz LL.M.oec.int.
E-Mail:
hagen.koeckeritz@bakermckenzie.com



Timo Polnau, LL.M.
E-Mail:
timo.polnau@bakermckenzie.com

Baker & McKenzie - Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB

Berlin

Friedrichstraße 88 / Unter den Linden
10117 Berlin
Tel.: +49 30 2 20 02 81 0
Fax: +49 30 2 20 02 81 199

Düsseldorf

Neuer Zollhof 2
40221 Düsseldorf
Tel.: +49 211 3 11 16 0
Fax: +49 211 3 11 16 199

Frankfurt/Main

Bethmannstraße 50-54
60311 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 2 99 08 0
Fax: +49 69 2 99 08 108

München

Theatinerstraße 23
80333 München
Tel.: +49 89 5 52 38 0
Fax: +49 89 5 52 38 199

www.bakermckenzie.com

Get Connected:



Dieses Mandantenrunds Schreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrunds Schreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Die Baker & McKenzie - Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB ist eine im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt/Main unter PR-Nr. 1602 eingetragene Partnerschaftsgesellschaft nach deutschem Recht mit Sitz in Frankfurt/Main. Sie ist assoziiert mit Baker & McKenzie International, einem Verein nach Schweizer Recht. Mitglieder von Baker & McKenzie International sind die weltweiten Baker & McKenzie-Anwalts-gesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für uns oder ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir unsere Büros und die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

© Baker & McKenzie