

Gesetzesänderung bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen ab 01.10.2016

Der Gesetzgeber hat kürzlich eine Änderung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) in § 309 Nr. 13 BGB beschlossen, die eine Anpassung der in Arbeitsverträgen gebräuchlichen Ausschlussfristen erforderlich macht.

Bisherige Rechtslage

Um die lange Verjährungsfrist arbeitsrechtlicher Ansprüche abzukürzen, enthalten Arbeitsverträge häufig die Regelung, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden müssen, damit sie nicht verfallen. Eine solche Ausschlussfrist ist grundsätzlich wirksam, wenn die Verfallfrist mindestens drei Monate beträgt. Mit (noch) geltendem Recht vereinbar ist auch die Regelung, dass ein Anspruch „schriftlich“ geltend gemacht werden muss. Aufgrund der in § 127 Abs. 2 und 3 BGB enthaltenen Auslegungsregeln wird der vereinbarten Schriftform dabei im Zweifel auch Genüge getan, wenn eine Erklärung in telekommunikativer Form, also per E-Mail oder Telefax, abgegeben wird.

Für bis zum 30.09.2016 abgeschlossene Arbeitsverträge gilt dies auch weiter.

Die gesetzliche Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB

Nach der ab dem 1. Oktober 2016 geltenden Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB sind Bestimmungen in AGB unwirksam, durch die eine strengere Form als Textform (bislang: Schriftform) für Erklärungen verlangt wird.

Der Gesetzgeber begründet diese Neuregelung unter anderem damit, dass die Formanforderungen, die in AGB möglich sind, verständlicher werden sollen. Dass „in Zweifelsfällen“ die vereinbarte Schriftform bereits heute durch Textform gewahrt werde, sei den meisten Verbrauchern nicht bewusst. Um Unklarheiten in Bezug auf die einzuhaltende Form zu vermeiden, solle eine strengere Form als die Textform in AGB nicht mehr vereinbart werden dürfen.

Da prinzipiell auch (vorformulierte) Arbeitsverträge der AGB-Kontrolle unterliegen, wirkt sich die Gesetzesänderung auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen aus.

Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, die ab dem 1. Oktober 2016 geschlossen werden, dürfen nach dem neuen § 309 Nr. 13 BGB zumindest wegen der Formvorschrift unwirksam sein, wenn sie die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen verlangen. Auf das Argument, dass Schriftform und Textform nach der Auslegungsregel des § 127 BGB im Grunde das gleiche bezeichnet, wird man sich angesichts des klaren Wortlauts des § 309 Nr. 13 BGB wohl nicht mehr berufen können.

Rechtfolge ist, dass die Ausschlussfrist nur noch für Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, nicht aber für Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber gilt. Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche dann auch mündlich geltend machen.

Auf das Schriftformerfordernis für Kündigungen, auf Formvorschriften in Tarifverträgen etc. hat die Gesetzesänderung keine Auswirkungen.

Praxistipp

Arbeitgebern ist zu empfehlen, Ausschlussklauseln in ihren Musterarbeitsverträgen spätestens bis Ende September 2016 dahingehend anzupassen, dass an die Stelle der schriftlichen Geltendmachung die Geltendmachung in Textform tritt.

Rechtsanwältin

Heike Bruns

Fachanwältin für Arbeitsrecht