



## update Arbeitsrecht

20. Juli 2016

### **Anpassung von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen erforderlich**

Dr. Andreas Walle (Hamburg)

Dr. Volker Voth (Hamburg)

**Gesetzesänderung macht die Anpassung von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen spätestens ab dem 1. Oktober 2016 erforderlich.**

Die Regelungen zur Kontrolle von allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305-310 BGB) finden unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts auch auf Arbeitsverträge Anwendung. Nach § 309 Nr. 13 BGB a.F. durften in einem Arbeitsvertrag keine Klauseln vereinbart werden, die für die Anzeige oder Erklärung des Arbeitnehmers eine strengere Form als die Schriftform vorsahen. Die Schriftform setzt nach § 126 Abs. 1 BGB die eigenhändige Namensunterschrift des Arbeitnehmers voraus. Durch das Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts (BGBl. I 2016, S. 233) wird § 309 Nr. 13 BGB mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 neu geregelt. Nach § 309 Nr. 13 lit. b BGB n.F. darf in einem Arbeitsvertrag für Anzeigen und Erklärungen, die dem Arbeitgeber gegenüber abzugeben sind, keine strengere Form als die Textform vereinbart werden. Der Textform im Sinne des § 126b BGB genügt beispielsweise eine E-Mail. Einer eigenhändigen Unterschrift des Arbeitnehmers unter seiner Anzeige oder Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber bedarf es daher künftig nicht mehr.

Diese gesetzliche Neuregelung hat im Arbeitsrecht insbesondere Auswirkungen auf in Arbeitsverträgen vereinbarte Ausschlussklauseln.

Die gesetzliche Neuregelung ist nur auf Arbeitsverträge anzuwenden, die nach dem 30. September 2016 begründet wurden. Enthalten nach dem 30. September 2016 abge-

**Rechtslage für nach dem 30. September 2016 abgeschlossene Arbeitsverträge**

schlossene Arbeitsverträge Ausschlussklauseln, so müssen diese an die neue Gesetzeslage angepasst werden. Für gewöhnlich sehen Ausschlussklauseln vor, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist (mindestens 3 Monate) nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Eine solche Regelung ist nach dem 30. September 2016 mit § 309 Nr. 13 BGB n.F. nicht mehr vereinbar. Infolge der Gesetzesänderung muss das Schriftformerfordernis durch das Textformerfordernis ersetzt werden. Im Falle einer einstufigen Ausschlussfrist würde sich beispielsweise zukünftig folgende Formulierung anbieten:

*„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 (drei) Monaten gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründeten Umständen Kenntnis erlangt oder grobfahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.“*

Hingegen können im Rahmen von Tarifverträgen auch nach dem 30. September 2016 Ausschlussfristen, die eine schriftliche Geltendmachung der Ansprüche vorsehen, nach wie vor wirksam vereinbart werden (vgl. § 310 Abs. 4 S. 1 BGB).

Für vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossene Arbeitsverträge (sog. „Altverträge“) hat die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB grundsätzlich keine Auswirkungen (vgl. Art. 229 § 37 EGBGB). Folglich bleiben vor dem 1. Oktober 2016 vereinbarte Schriftformerfordernisse in Ausschlussklauseln wirksam.

Wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Altverträge nach dem 30. September 2016 allerdings ändern, ist Vorsicht geboten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil v. 19.10.2011 – 4 AZR 811/09; v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08) kann sich ein Altvertrag durch eine Vertragsänderung nach dem 30. September 2016 in einen nach diesem Datum abgeschlossenen Arbeitsvertrag „wandeln“. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Arbeitsvertragsparteien nach dem 30. September 2016 einzelne Vertragsbedingungen ändern und zugleich einen Passus im Änderungsvertrag aufnehmen, wonach die übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags von dieser Änderung unberührt bleiben. In diesem Fall haben die Arbeitsvertragsparteien zugleich den ursprüng-

### **Rechtslage für vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossene Arbeitsverträge**

lichen Arbeitsvertrag in ihren rechtsgeschäftlichen Willen aufgenommen, so dass das ab dem 1. Oktober 2016 geltende Gesetzesrecht (§ 309 Nr. 13 BGB n.F.) zu berücksichtigen ist. Wir raten daher dringend dazu, im Zuge der Änderung eines Altvertrags auch eine vereinbarte Ausschlussklausel an die Anforderungen des § 309 Nr. 13 lit. b) BGB n.F. anzupassen.

Arbeitgeber sollten die von ihnen verwendeten Ausschlussklauseln der gesetzlichen Neuregelung anpassen. Beabsichtigen Arbeitgeber eine Änderung bereits bestehender Arbeitsverträge, sollten zu diesem Anlass auch in dem Altvertrag verwendete Ausschlussklauseln den Erfordernissen des § 309 Nr. 13 lit. b) BGB n.F. angepasst werden.

**Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber**



Rechtsanwalt  
**Dr. Andreas Walle**  
T +49 40 35 52 80-21  
F +49 40 35 52 80-80  
a.walle@heuking.de



Rechtsanwalt  
**Dr. Volker Voth**  
T +49 40 35 52 80-71  
F +49 40 35 52 80-80  
v.voth@heuking.de

Ihre Ansprechpartner  
zu diesem Thema

<p>Bitte senden Sie mir den</p> <p><input type="checkbox"/> Newsletter Arbeitsrecht künftig in gedruckter Ausführung</p> <p><input type="checkbox"/> Update Arbeitsrecht</p> <p>zukünftig per Email zu – kostenlos, unverbindlich, jederzeit kündbar.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte Update Arbeitsrecht nicht mehr erhalten.</p> <p>Fax-Antwort an: +49 40 35 52 80-80 E-Mail-Antwort an: a.walle@heuking.de</p>	<p><b>Versandservice und Kontakt</b></p> <p>Ihr Name: .....</p> <p>Ihre Email-Adresse: .....</p> <p>Ihre Adresse: .....</p> <p>.....</p>
<p>Diese und alle weiteren Ausgaben des „Newsletters/Update Arbeitsrecht“ finden Sie im Internet unter <a href="http://www.heuking.de/ueberuns/newsletter.html">http://www.heuking.de/ueberuns/newsletter.html</a></p>	<p><b>Download</b></p>

- |            |           |         |
|------------|-----------|---------|
| Berlin     | Hamburg   |         |
| Chemnitz   | Köln      |         |
| Düsseldorf | München   | Brüssel |
| Frankfurt  | Stuttgart | Zürich  |