



Update Arbeitsvertragsgestaltung: Anpassungsbedarf durch die Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB

Liebe Leserin,
lieber Leser,

anders als gewohnt, möchten wir Sie mit unserem Newsletter in diesem Monat nicht auf eine (höchst-)richterliche Entscheidung und deren Auswirkungen auf die Praxis, sondern auf eine bevorstehende Gesetzesänderung hinweisen, die Auswirkungen auf die zukünftige Gestaltung von Standard-Arbeitsverträgen haben wird.

Durch das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts werden arbeitsvertragliche Klauseln seit dem 01.01.2002 einer sogenannten AGB-Kontrolle unterzogen. In der Folge hat das Bundesarbeitsgericht in vielfachen Entscheidungen arbeitsvertragliche Klauseln für unwirksam erachtet. Darüber hinaus hat das BAG im Jahr 2005 festgehalten, dass Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrages als Verbraucher im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches handeln. Damit gelten grundsätzlich auch die in § 309 BGB enthaltene Klauselverbote für Arbeitsverträge.

§ 309 Nr. 13 BGB wird nunmehr mit Wirkung zum 01.10.2016 geändert. Nach der Neufassung darf für eine Anzeige oder Erklärung des Verbrauchers keine strengere Form als die Textform im Sinne von § 126 b BGB vereinbart werden. Ausreichend für die Einhaltung der Textform sind unter anderem eine E-Mail oder ein Fax. Bisher mussten solche Erklärungen schriftlich, das heißt mit eigenhändiger Unterschrift, erfolgen. Diese Neuregelung hat Konsequenzen für die Arbeitsvertragsgestaltung, wobei hinsichtlich bestehender und neu abzuschließender Verträge zu differenzieren ist.

Die Auswirkungen möchten wir Ihnen im Folgenden darstellen:

I. Ausschlussklauseln

In Arbeitsverträgen sind oftmals sogenannte Ausschlussklauseln enthalten, aufgrund derer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit **schriftlich** geltend gemacht werden. Das Erfordernis der schriftlichen Geltendmachung dürfte für nach dem 01.10.2016 geschlossene Arbeitsverträge aufgrund der Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB unwirksam sein. Aufgrund dieser Unwirksamkeit dürften folglich zukünftig auch mündliche Erklärungen zur Fristwahrung ausreichend sein. Zu beachten ist aber, dass die Klausel nicht insgesamt unwirksam ist, sich die Unwirksamkeit vielmehr nur auf das Formerfordernis bezieht. Auswirkungen auf die oftmals zusätzlich aufgenommene Regelung, dass bei Anspruchsversagung eine gerichtliche Geltendmachung innerhalb von weiteren drei Monaten zu erfolgen habe, ergeben sich andererseits jedoch nicht. Diese Klauseln werden auch weiterhin ihre Wirksamkeit behalten.

In Ausschlussklauseln ist daher zukünftig aufzunehmen, dass etwaige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten **in Textform** geltend zu machen sind.

Klarstellend sei darauf hingewiesen, dass sich die Erleichterung in Bezug auf die Formerfordernisse nicht auf Kündigungen erstreckt. § 623 BGB, der ausdrücklich die Schriftform für jedwede Kündigung vorschreibt, geht der Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB vor.



Arbeitsrecht

II. Auswirkung auf sogenannte Altverträge (Abschluss vor dem 01.10.2016)

Für die Praxis ist wichtig, dass der Gesetzgeber mit der Einführung der Neuregelung auch eine Übergangsregelung für bereits bestehende Verträge aufgenommen hat. Danach soll die Neuregelung auf sogenannte Altverträge, das heißt Verträge, die vor dem 01.10.2016 abgeschlossen wurden, keine Auswirkungen haben. Die Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB gilt nur für „Schuldverhältnisse, die nach dem 30.09.2016 entstehen“. Es wird der Rechtsprechung überlassen bleiben, zu entscheiden, ob dies auch dann gilt, wenn ein vor dem 30.09.2016 abgeschlossener Arbeitsvertrag nachträglich geändert wird. Es ist in jedem Fall zu empfehlen, bei Änderung eines Altvertrages gleichzeitig die Ausschlussklausel an die neue Rechtslage anzupassen, um auf die etwaige Gestaltung durch die Gerichtsbarkeit vorbereitet zu sein.

Praxistipp:

Durch die Einführung der AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht im Jahre 2002 haben sich erhebliche Änderungserfordernisse bei der Arbeitsvertragsgestaltung ergeben. In den letzten 10 Jahren waren Arbeitgeber gut beraten, auf die Klarstellungen des Bundesarbeitsgerichts zu reagieren, um unwirksame Klauseln aus den Arbeitsverträgen zu entfernen. Nunmehr erfordert auch eine Gesetzesänderung eine Reaktion für Arbeitgeber bei der Gestaltung von neuen Arbeitsverträgen.

Gerne sind wir Ihnen bei der Gestaltung von neuen Arbeitsverträgen beziehungsweise bei der Überprüfung, ob Ihre „Altverträge“ auf dem neuesten Stand sind, behilflich. Kommen Sie diesbezüglich gerne auf uns zu.

Mit besten Grüßen aus Heidelberg

Ihr Arbeitsrechtsteam



Dr. Gero
Schneider M.C.L.



Ruth-Ellen Unruh



Jutta Dillschneider



Michael Auerbach



Stefanie
Engelmann

Ihr Kontakt zum Team Arbeitsrecht:

Im Breitspiel 9
69126 Heidelberg

Tel. 06221 3113 16

arbeitsrecht@tiefenbacher.de
www.arbeitsrecht-in-heidelberg.info