

Arbeitsrechtliche Relevanz der Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB



Wie bereits im Beitrag „BUNDESREGIERUNG ERMÖGLICHT KÜNDIGUNG PER EMAIL, SMS UND WHATSAPP“ berichtet, ist das Schriftformerfordernis bei Änderungen in Verbraucherverträgen durch die verbraucherfreundliche Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB abgelöst worden. Erklärungen und Anzeigen in Bezug auf solche Verbraucherverträge, die nach dem 30.09.2016 abgeschlossen wurden, können seither in Textform wirksam abgegeben werden. Beim Abschluss von Arbeitsverträgen, treten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber regelmäßig als Verbraucher gegenüber, sodass auch diese Verträge der Inhaltkontrolle nach den §§ 305 ff. BGB unterliegen.

Arbeitsrechtliche Relevanz erfährt die Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB besonders für die nicht selten in Arbeitsverträgen enthaltenen sog. Ausschlussklauseln, wonach Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

In zeitlicher Hinsicht ist bei den Arbeitsverträgen zwischen solchen, die vor dem 01.10.2016 bzw. nach dem 30.09.2016 abgeschlossen wurden, zu differenzieren:

Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen bei Vertragsschluss nach dem 30.09.2016

Enthält ein nach dem 30.09.2016 abgeschlossener Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel, für die die Schriftform vorgeschrieben ist, so ist das Schriftformerfordernis nach der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB unwirksam. Die unwirksame Gestaltung der Ausschlussklausel führt im Ergebnis dazu, dass bereits jede mündliche Anzeige zur Fristwahrung ausreicht. Im Übrigen sind die Ansprüche des Arbeitnehmers erst mit Ablauf der Verjährung nicht mehr durchsetzbar, wohingegen sich der

Arbeitnehmer gegenüber den Ansprüchen des Arbeitgebers -wenn es sich um einen Musterarbeitsvertrag handelt- auch auf die kürzere Ausschlussfrist berufen kann.

Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen bei Vertragsschluss vor dem 01.10.2016

„Altverträge“ die vor dem 1.10.2016 geschlossen wurden, sind von der Neuregelung grundsätzlich nicht berührt. Vereinbarte Schriftformerfordernisse in den Ausschlussklauseln bleiben somit wirksam.

Interessant ist jedoch die Frage, wie nachträglich abgeänderte Altverträge zu behandeln sind. Entsteht durch die Abänderung ein Neuvertrag?

Nach der Abänderungsrechtsprechung des BAG kann sich ein „Altvertrag“ durch eine Vertragsänderung nach dem 30.09.2016 in einen „Neuvertrag“ umwandeln. Dabei kommt es im Wesentlichen darauf an, ob der gesamte Vertrag zum Gegenstand der Vertragsänderung gemacht worden ist. Eine Umwandlung ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn die Arbeitsvertragsparteien einzelne Vertragsbestandteile ändern und zugleich deklaratorisch aufnehmen, dass die übrigen Arbeitsvertragsvereinbarungen unberührt bleiben. Wird hingegen bloß die betreffende Klausel, isoliert von den übrigen Haupt- und Nebenabreden, zum Gegenstand der Vertragsänderung gemacht, reicht dies nicht für die Annahme eines Neuvertrages aus.

Ausschlussklauseln in Tarifverträgen

Da gem. § 310 Abs. 4 BGB bei Tarifverträgen grundsätzlich keine AGB-Prüfung stattfindet, hat die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB auch keine Auswirkung auf die in Tarifverträgen vereinbarten Ausschlussfristen. Vorsicht ist jedoch auf Arbeitsvertragsgestaltungen, die teilweise auf die Regelungen von Tarifverträgen (z.B. dortige Ausschlussfristenregelungen) Bezug nehmen, geboten. Die Regelungen eines solchen Arbeitsvertrages unterliegen der vollständigen AGB-Kontrolle und damit auch dem Regelungsgehalt des § 309 Nr. 13 BGB.

Arbeitgebern ist dringend zu raten, ihre Musterarbeitsverträge anzugleichen und bei Änderungen von Altverträgen die vor dem 30.09.2016 geschlossen wurden, die vereinbarte Ausschlussklausel den Anforderungen des neu gefassten § 309 Nr. 13 BGB anzupassen.