

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

30.12.2016
Ha/St

RS 42-2016

Sonderrundschreiben Arbeitsrecht:
**Auswirkungen auf Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen durch die
Neuregelung des „Gesetzes zur Verbesserung der zivilrechtlichen
Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Daten-
schutzes“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im ablaufenden Jahr trat das „Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzes“ in Kraft.

Mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie über die Auswirkungen auf bestehende und zukünftige Arbeitsverträge, Vertragsänderungen sowie die Bedeutung für tarifliche Ausschlussfristen.

Der ausschlaggebende Wortlaut der Neuregelung lautet:

*„Auch soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam (...) eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, gebunden werden (...)
b) an eine strengere Form als die Textform (...).“*

Diese Neuregelung hat Auswirkungen auf die Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, mit denen die gesetzliche Verjährungsfrist faktisch dadurch verkürzt wird, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen; anderenfalls verfallen sie. Derartige Erklärungen dürfen künftig nur noch an die Textform gebunden werden. Eine Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen vorsieht, ist deshalb künftig unwirksam. Für Altverträge, die vor diesem Datum geschlossen wurden, hat die Gesetzesänderung keine Auswirkungen. Diese müssen nicht angepasst werden. In bestehenden Arbeitsverträgen sollten die Ausschlussfristen jedoch geändert werden, sobald Vertragsänderungen und Ergänzungen vorgenommen werden.

Abgrenzung von Schrift- und Textform:

Die gesetzlich vorgegebene Schriftform verlangt, dass die Urkunde eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet ist. Demgegenüber ist die Textform großzügiger: Hierfür reicht es aus, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Dies ermöglicht auch die gänzlich papierlose elektronische Erstellung und Übermittlung der Erklärung, z.B. per (Computer-)Fax, E-Mails oder SMS.

Formulierungsvorschlag für eine zweistufige Verfallfrist:

Für Neuverträge bzw. Vertragsänderungen bietet sich folgende Formulierung an:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in **Textform** geltend gemacht werden.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Drei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.“

Rechtsfolgen einer unwirksamen Klausel:

Da es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, kann eine unwirksame Klausel grundsätzlich mit ihrem noch zulässigen Teil aufrechterhalten werden, wenn sie sprachlich oder inhaltlich teilbar ist und auch ohne den unwirksamen Teil noch eine in sich stimmige und verständliche Regelung enthält (blue-pencil-Test). Daraus könnte man erwägen, dass die Klausel ohne das Wort „schriftlich“ aufrechtzuerhalten wäre mit der Folge, dass Ansprüche zwar fristgerecht, aber ohne jede Formvorgabe geltend gemacht werden müssen. In einem solchen Fall wäre auch die mündliche Geltendmachung des Anspruchs fristwährend. Dies wäre jedoch nur dann hilfreich, wenn diese beweisbar wäre.

Die Rechtsprechung bleibt somit abzuwarten. Sollte die gesamte Ausschlussklausel für unwirksam erachtet werden, bliebe es bei der gesetzlichen Verjährungsfrist.

Tarifliche Ausschlussklauseln:

Anders als Allgemeine Geschäftsbedingungen unterliegen Tarifverträge nicht der Inhaltskontrolle. In Tarifverträgen kann daher für Ausschlussfristen auch weiterhin die Schriftform vorgesehen werden.

Bei dieser Beurteilung bleibt es grundsätzlich auch bei einer arbeitsvertraglichen Verweisung auf den Tarifvertrag. Die Angemessenheitsvermutung des Tarifvertrags besteht allerdings nur bei einer Globalverweisung auf den einschlägigen Tarifvertrag. Sofern demgegenüber nur auf einen Teil des Tarifvertrags oder auf einen für das Arbeitsverhältnis nicht einschlägigen Tarifvertrag verwiesen wird, ist eine Inhaltskontrolle der tariflichen Regelung vorzunehmen. In diesem Fall sollte eine auf die Textform abstellende Ausschlussklausel unmittelbar in den Vertrag aufgenommen werden.

Bei einer arbeitsvertraglichen Verweisung auf einen nicht einschlägigen Tarifvertrag oder auf nur einen Teil eines Tarifvertrages sollten die Ausschlussfristen daher eigenständig im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Für weitere Informationen oder Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Unsere Rundschreiben können Sie dauerhaft über unsere Internetseite www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ abrufen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team