

### Anpassung der Ausschlussklauseln in Standardarbeitsverträgen erforderlich – Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB –



Dr. Claudia Voggenreiter

In sehr vielen Arbeitsverträgen sind sog. „Ausschlussklauseln“ (auch „Verfallklauseln“ genannt) enthalten, nach denen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend gemacht werden. Wirksam waren diese Klauseln bislang jedenfalls dann, wenn die Frist mindestens drei Monate betrug; in Tarifverträgen konnten davon abweichend auch kürzere Fristen vereinbart werden.

#### 1. Bisherige Rechtslage:

Nach bis zum 30. September 2016 noch geltender Rechtslage sind Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (- also auch in Standardarbeitsverträgen -) gemäß § 309 Nr. 13 BGB a. F. unwirksam, wenn durch sie Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben waren, an eine **strengere Form als die Schriftform** oder an besondere Zugangserfordernisse gebunden sind. Nicht erfasst von § 309 Nr. 13 BGB sind schon nach der bisherigen Fassung die sog. (doppelten) Schriftformklauseln, die in aller Regel als AGB in Standardarbeitsverträgen ohnehin nicht wirksam vereinbart werden können, und Klauseln, die für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Schriftform vorsehen, weil sich dieses Formerfordernis bereits unabdingbar aus dem Gesetz ergibt, § 623 BGB.

Etwas anderes gilt für die sog. Ausschlussklauseln. Diese sind an § 309 Nr. 13 BGB zu messen und es konnte bisher unproblematisch die Schriftform vereinbart werden. § 126 BGB sieht zur Wahrung der Schriftform insbesondere die eigenhändige Unterschrift vor. Eine Auslegung dieser Klauseln durch die Auslegungsregel des § 127 Abs. 2 BGB konnte aber dazu führen, dass die Schriftform auch durch Fax oder E-Mail als gewahrt wurde, ohne dass eine eigenhändige Unterschrift erforderlich war. In der Praxis war es bislang häufig so, dass Arbeitsverträge für die Wahrung von Ausschlussklauseln zwar die Schriftform verlangten, die Erklärungen aber durchaus auch in Textform (Fax oder E-Mail) abgegeben werden konnten und wurden.



Dr. Markus Kelber



Dr. Markus Pander



Dr. Rolf Zeißig

>>

#### IMPRESSUM

ZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | [www.zenk.com](http://www.zenk.com)  
Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte  
nur unter Angabe der Quelle.  
Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich: Dr. Claudia Voggenreiter ([voggenreiter@zenk.com](mailto:voggenreiter@zenk.com))

**ZENK | BERLIN**  
Reinhardtstrasse 29  
10117 Berlin  
Tel +49 30 247574-0  
Fax +49 30 2424555  
[berlin@zenk.com](mailto:berlin@zenk.com)

**ZENK | HAMBURG**  
Hartwicusstrasse 5  
22087 Hamburg  
Tel +49 40 22664-0  
Fax +49 40 2201805  
[hamburg@zenk.com](mailto:hamburg@zenk.com)

&lt;&lt;

## 2. Die Neuregelung

Etwas versteckt im „Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzes“, welches am 24. Februar 2016 in Kraft getreten ist, hat der Gesetzgeber nun eine Änderung des § 309 Nr. 13 BGB eingebettet, die viele dieser bisher so vorformulierten Ausschlussklauseln in Frage stellt. Die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB sieht die Unwirksamkeit von Klauseln jetzt bereits dann vor, wenn an Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind,

„a) ...eine strengere Form als die schriftliche Form in einem Vertrag, für den durch das Gesetz eine notarielle Beurkundung vorgeschrieben ist“

oder

„b) ...eine strengere Form als die Textform in anderen als den in Buchst. a genannten Verträgen“

oder

„c) besondere Zugangserfordernisse“

gebunden werden.

Standardisierte Arbeitsverträge unterfallen grundsätzlich einer AGB-Kontrolle und sind somit auch an der Neuregelung des § 309 Nr. 13 b) BGB zu messen. Danach gilt, dass für alle nach dem 30. September 2016 neu abgeschlossenen standardisierten Arbeitsverträge künftig die Vereinbarung der Schriftform eine „strengere Form als die Textform“ und damit unwirksam ist. Die Neuregelung ändert zwar weder an der bisherigen Rechtslage zu den sog. (doppelten) Schriftformerfordernisse etwas (die können schon nach § 305b BGB ohnehin nicht wirksam vereinbart werden), noch an Schriftformklauseln für Kündigungen (diese kann nach wie vor nach § 623 BGB nicht abbedungen werden). Folgen hat die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB jedoch für die Ausschlussklauseln:

&gt;&gt;

&lt;&lt;

### 3. Folgen für Ausschlussklauseln:

- Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln sind künftig grundsätzlich an § 309 Nr. 13 BGB n.F. zu messen. Das gilt in erster Linie für alle **nach dem 30. September 2016 geschlossenen Arbeitsverträge** – und wohl auch für solche, die zwar vor dem 30. September 2016 geschlossen, aber erst danach in Vollzug gesetzt werden. Schriftformerfordernisse sind danach unwirksam. Ob die gesamte Klausel damit unwirksam wird oder ob nur das Schriftformerfordernis entfällt, mit der Folge, dass jede Anzeige, auch eine formlose, mündliche, die Ausschlussfrist wahrt, ist noch nicht geklärt. Vorsorglich sollten daher künftig alle ab dem 30. September 2016 vereinbarten Ausschlussklauseln die Textform vorsehen.
- Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass alle **bis zu diesem Zeitpunkt wirksam vereinbarten Ausschlussklauseln weiterhin** auch nach dem 30. September 2016 **wirksam sind und bleiben**, sofern das Arbeitsverhältnis bis zu dem Stichtag auch in Vollzug gesetzt wurde.
- Ungeklärt ist, was gilt, wenn ein **bestehender Arbeitsvertrag** nach dem 30. September 2016 **geändert** wird: Der Wortlaut der Übergangsregelung (Art. 229 § 37 EGBGB) spricht von „Schuldverhältnissen, die nach dem 30.9.2016 entstehen“, so dass eine Änderung gerade nicht erfasst wäre (mit der Folge, dass die bisherige Klausel wirksam bleibt). Allerdings hat das BAG bei der Reform des AGB-Rechts im Jahre 2002 entschieden, dass jede – auch geringfügige – Änderung zu einem „neuen Vertrag“ führe (BAG 4 AZR 514/08). Bis zur Klärung dieser Rechtslage sollte vorsorglich jede Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrages auch zur Anpassung der Ausschlussklauseln genutzt werden.
- Tarifvertragliche Ausschlussfristen werden dagegen nach wie vor – auch nach neuem Recht - von der AGB-Kontrolle nicht erfasst, § 310 Abs. 4 S. 1 BGB.
- Arbeitsverträge, die Bezugnahmeklauseln enthalten, die insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag mit Ausschlussfrist verweisen, sind von der Neuregelung nicht betroffen. Es bleibt mithin bei der im Tarifvertrag vereinbarten Ausschlussklausel.

&gt;&gt;

&lt;&lt;

- Offen ist die Rechtslage aber noch bei Verträgen, die nicht auf einen einschlägigen Tarifvertrag verweisen oder nur auf bestimmte Teile eines Tarifvertrages. Die ganz herrschende Meinung geht dann von einer Inhaltskontrolle aus, mit der Folge, dass § 309 Nr. 13 BGB n. F. zur Anwendung gelangt und keine strengere Form als die Textform vereinbart werden darf. Das gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag auf einen schon vor dem 30. September 2016 geschlossenen Tarifvertrag verweist, der die schriftliche Geltendmachung vorsieht. Hier ist zu empfehlen, künftig den Verweis anzupassen oder – noch besser – die Ausschlussklausel gleich selbst (neu) zu formulieren.

Bei der Formulierung neuer Ausschlussfristen ist Vorsicht geboten auch im Hinblick auf die unverzichtbaren Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Es ist noch nicht abschließend geklärt, ob eine Ausschlussklausel Ansprüche nach dem MiLoG ausdrücklich ausnehmen muss, damit sie wirksam ist.

#### 4. Ergebnis:

Spätestens ab dem 1. Oktober 2016 sollten Verfallklauseln in Standardarbeitsverträgen nur noch eine Geltendmachung in Textform vorsehen. Vorsorglich sollten die unverzichtbaren Ansprüche aus dem MiLoG hiervon ausgenommen werden. Zudem sollte künftig jede – auch geringfügige – Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags zum Anlass genommen werden, Ausschlussklauseln auf die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB umzustellen.

Sollten Ihre Verträge anzupassen sein, zögern Sie nicht, uns anzusprechen. Wir stehen Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

DR. CLAUDIA VOGGENREITER • [voggenreiter@zenk.com](mailto:voggenreiter@zenk.com)