

LKS Rechtsanwälte, News vom 06.09.2016

### **Änderung ab 01.10.2016 hat Auswirkungen auf Ausschlussfrist**

Nicht selten beinhalten Arbeitsverträge Regelungen, innerhalb welcher Ausschlussfristen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander bestehende Ansprüche geltend machen müssen, damit diese nicht verfallen und ausgeschlossen sind.

#### **Arbeitsverträge fordern „schriftliche“ Geltendmachung**

Die meisten arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen koppeln eine solche Geltendmachung an eine „schriftliche“ Form. Schriftform bedeutet nach § 126 BGB, dass eine Urkunde vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden muss, sprich ein unterzeichnetes Papier vorliegen muss. Eine Geltendmachung per E-Mail oder per Telefax dürfte somit in den meisten Fällen nach diesen bisherigen Formulierungen nicht ausgereicht haben.

#### **Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB führt zu Auswirkungen auf Wirksamkeit von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen**

Nunmehr ändert der Gesetzgeber zum 01.10.2016 § 309 Nr. 13 BGB. Danach dürfen künftig in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, um welche es sich aufgrund einseitiger Formulierung durch den Arbeitgeber bei den meisten Arbeitsverträgen handelt, Regelungen keine strengere Form als die Textform beinhalten. Andernfalls sind solche Regelungen unwirksam. Mit Textform ist nach § 126 b BGB eine lesbare Erklärung gemeint, die in der Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird, also auch eine E-Mail oder ein Tele- oder Computerfax.

Für Regelungen in Arbeitsverträgen bedeutet dies: Ein Arbeitsvertrag, der ab dem 01.10.2016 mit einer Regelung geschlossen wird, die eine „schriftliche Geltendmachung“ vorsieht, dürfte dies die Unwirksamkeit eines Teiles oder der vollständigen Klausel zur Ausschlussfrist zur Folge haben. Im extremsten Falle könnten sich die Parteien auf eine Ausschlussfrist nicht berufen. Für Arbeitsverträge, die ab dem 01.10.2016 geschlossen werden, bedeutet dies damit, dass eine Wirksamkeit der Ausschlussfrist nur gewahrt werden kann, wenn keine strengere Form als die Textform vereinbart ist.

Für Verträge, die vor dem 01.10.2016 geschlossen wurden gilt eine sog. Übergangsregelung, sodass die Neuregelung keine Auswirkungen auf diese hat und vorher arbeitsvertragliche Schriftformerfordernisse bei der Geltendmachung diesbezüglich Wirksamkeit behalten. Bei Änderungen von Verträgen ab dem 01.10.2016 sollte allerdings Vorsicht geboten sein, ob diese dann trotz Änderung noch zu den sog. „Altverträgen“ zählen. Wie die Rechtsprechung dies bewerten wird, wird zu beobachten sein.

Sollten Sie Fragen zu diesem oder einem anderen Thema haben, so nehmen Sie Kontakt mit uns auf.

LKS Rechtsanwälte, Frankfurt am Main