

Frank Hartmann

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- u.
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de

www.fulda-fachanwalt.de



Julia Heieis

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Strafrecht
Mediatorin

E-Mail: heieis@rae-hartmann.de

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6
36100 Petersberg
Tel.: 0661 6 98 19
Fax: 0661 6 10 89

Vorsicht Arbeitgeber: Falle bei neuen Arbeitsverträgen ab dem Oktober 2016

Jeder für den Arbeitgeber günstige Arbeitsvertrag enthält sogenannte Ausschlussklauseln. Diese sehen vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer festgelegten Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen. Die Ausschlussfrist muss mindestens drei Monate betragen.

Wenn Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, verfallen sie und unterliegen nicht der gesetzlichen dreijährigen Verjährungsfrist.

Damit ist die Vereinbarung einer wirksamen Ausschlussklausel eine wichtige vertragliche Vereinbarung zugunsten der Arbeitgeber.

Bislang war zumeist in der Ausschlussklausel vereinbart, dass die Ansprüche „schriftlich“ geltend gemacht werden müssen.

Dies ändert sich für Verträge ab dem Oktober 2016.

Denn durch eine Änderung des § 309 Nr. 13 BGB darf keiner strengere Form als die „Textform“ Anwendung finden.

Für eine Textform reicht es aus, dass die Geltendmachung durch E-Mail oder Telefax erfolgt. Wichtig ist nur, dass eine lesbare Erklärung vorliegt, die den Aussteller erkennen lässt.

Die Schriftform setzt dagegen eine eigenhändige Unterschrift unter der Erklärung voraus.

Diese neue Vorschrift gilt für Verträge, die ab dem 1. Oktober 2016 geschlossen werden.

Altverträge sind hiervon zwar nicht betroffen. Sofern bei den Altverträgen aber Änderungen vorgenommen werden, gilt hinsichtlich der Ausschlussklauseln die neue gesetzliche Vorschrift.

Wer für Neuverträge ab dem 1. Oktober 2016 noch die alte Formulierung verwendet, muss erhebliche Nachteile befürchten.

Ob bei einem Verstoß gegen die neue Formulierung die Ausschlussklausel insgesamt oder lediglich die Schriftformerfordernis unwirksam ist, ist bislang nicht klar.

Denn nach dem Blue-Pencil-Test verbliebe auch bei dem Streichen der Schriftlichkeit eine aus sich heraus verständliche Klausel. Das würde dazu führen, dass ein Mitarbeiter die Geltendmachung auch mündlich erklären kann, die Verfallklausel als solche aber erhalten bleibt.

Andererseits gilt gerade für Arbeitsverträge das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion, was zu einer Gesamtnichtigkeit der Klausel insgesamt führen könnte mit dem Ergebnis, dass Ansprüche noch innerhalb von drei Jahren geltend gemacht werden können.

Im Ergebnis werden nur die Arbeitsgerichte eine Klarheit bringen.

Arbeitgeber sollten daher auf Nummer sicher gehen und ab dem 1. Oktober 2016 Arbeitsverträge mit einer Neuformulierung der Verfallklausel verwenden.