

## Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

### Klauselverbote in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) – Ab dem 1. Oktober 2016 ist in arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen die Textform zu beachten

**29.09.2016 bap** | Aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts ist ab dem 1. Oktober 2016 für arbeitsvertragliche Ausschlussfristen zu beachten, dass diese an keine strengere Form als die Textform gebunden werden dürfen.

Das Gesetz enthält neben zahlreichen Änderungen des Datenschutzrechts auch einen neuen § 309 Nr. 13 BGB, der zum 1. Oktober 2016 in Kraft tritt. Nach bisheriger Rechtslage erklärte § 309 Nr. 13 BGB AGB-Klauseln für unwirksam, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die gegenüber dem Verwender oder einem Dritten abzugeben waren, an eine strengere Form als die Schriftform oder an besondere Zugangserfordernisse gebunden war.

In der Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB ist vorgesehen, dass bei der Anwendung von AGB Anzeigen und Erklärungen gegenüber dem Verwender oder einem Dritten nicht mehr an eine strengere Form als die Textform gebunden werden dürfen. Diese Veränderung ist insbesondere für arbeitsvertragliche Ausschlussfristen relevant.

An die Textform werden von allen gesetzlich geregelten Formen die geringsten Anforderungen gestellt. Die Erklärung muss in einer zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeigneten Weise abgegeben werden. Derzeit erfüllen Papier, USB-Stick, CD-Rom, Speicherkarten, Festplatten und auch E-Mails sowie ein Computerfax diese Voraussetzungen. Bei elektronischen, durch E-Mail übermittelten Erklärungen genügt, dass der Empfänger sie speichern und ausdrucken kann; nicht erforderlich ist, dass tatsächlich ein Ausdruck erfolgt. Ausdrücklich wird durch die Neufassung geregelt, dass die Erklärung dem Empfänger in lesbarer Textform zugehen muss. Eine Erklärung ist nur dann lesbar, wenn sie der Empfänger wie auf Papier unmittelbar lesen kann oder wenn eine elektronische Erklärung über ein Anzeigeprogramm lesbar ist (Palandt, BGB, 74. Auflage, 2015, § 126 b, Rn. 3).

Die Person des Erklärenden muss zudem genannt werden. Im Gegensatz zur Schriftform gemäß § 126 BGB ist bei der Textform aber keine eigenhändige Unterschrift erforderlich. Faksimile oder eingescannte Unterschrift genügt. Eine mechanisch hergestellte Unterschrift, aber auch eine Angabe im Kopf oder Inhalt des Textes ist ausreichend. Ausreichend ist auch ein Abschluss durch eine Datierung, eine Grußformel oder in sonstiger Weise (Palandt, BGB, 74. Auflage, 2015, § 126 b, Rn. 4, 5).

Die Textform erfüllt keine der überkommenen Formfunktionen (Warn-, Beweis-, Identifikationsfunktion). Sie gewährleistet aber, dass die Beteiligten sich zuverlässig über den Inhalt der Erklärung informieren können und erfüllt damit die Informationsfunktion, die inzwischen zu den klassischen Formzwecken hinzugekommen ist (Palandt, BGB, 74. Auflage, 2015, § 126 b, Rn. 1).

Wird eine Erklärung von Seiten des Arbeitnehmers zukünftig dennoch in Schriftform nach § 126 BGB abgegeben, sind zugleich die Anforderungen an die Textform nach § 126 b BGB erfüllt (Palandt, BGB, 74. Auflage, 2015, § 126 b, Rn. 2).

Durch die Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB treten jedoch eine Reihe von Fragen auf:

## 1. Auswirkungen auf Vertragsklauseln

Anzeigen und Erklärungen im Sinne des § 309 Nr. 13 BGB sind alle Äußerungen, sei es rechtsgeschäftlicher, geschäftsähnlicher oder rein tatsächlicher Art, die für die Rechtsentstehung, Rechtsausübung oder sonstige Rechtswahrnehmung von Bedeutung sind. Aufgrund dieses weiten Anwendungsbereichs kann sich neben arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen auch bei anderen arbeitsvertraglichen Klauseln mit Schriftformerfordernis, wie z.B. bei Regelungen zur schriftlichen Anzeige von Nebentätigkeiten, Anpassungsbedarf ergeben. Erklärungen des Arbeitgebers als Verwender und vertragliche Abreden fallen hingegen nicht unter den Anwendungsbereich von § 309 Nr. 13 BGB. Somit hat die Neuregelung auf (doppelte) Schriftformklauseln für Änderungen von Arbeitsverträgen keine Auswirkung. Auch das Schriftformerfordernis der Kündigung ist durch die Änderung nicht betroffen, da es sich bereits aus § 623 BGB ergibt.

## 2. Vertragsschluss vor dem 1. Oktober 2016

Die Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB soll gemäß einer neu eingeführten Überleitungsvorschrift in Artikel 229 § 37 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch (EGBGB) nur auf ein Schuldverhältnis anzuwenden sein, das nach dem 30. September 2016 entstanden ist. Die Inhaltskontrolle von betroffenen Klauseln mit Schriftformerfordernissen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die bis zu diesem Datum vereinbart wurden, richtet sich somit weiterhin nach § 309 Nr. 13 BGB alter Fassung. Deshalb muss man im Hinblick auf die Auswirkungen der Gesetzesänderung danach differenzieren, ob der betroffene Arbeitsvertrag vor oder ab dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen wurde.

Der Wortlaut der oben genannten Überleitungsvorschrift spricht dafür, dass durch eine spätere Abänderung eines bis zum 30. September 2016 geschlossenen Vertrages aus diesem "Altvertrag" kein "Neuvertrag" wird. Die Verschärfung in § 309 Nr. 13 BGB erfasst nur Schuldverhältnisse, die nach dem 30. September 2016 entstehen (Art. 229 § 37 EGBGB n.F.). Arbeitsverträge, die bis zu diesem Datum geschlossen sind, muss der Arbeitgeber nicht überarbeiten. Offen ist allerdings, ob die Rechtsprechung nachträgliche Änderungen bestehender Arbeitsverträge nicht auch als neu entstandene Schuldverhältnisse wertet. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte der Arbeitgeber jede vertragliche Änderung ab dem 01. Oktober 2016 wie einen Neuabschluss behandeln und bei der späteren Veränderung eines bis zum 30. September 2016 abgeschlossenen Arbeitsvertrages die betroffene Regelung an die Geltendmachung von Ansprüchen in Textform anpassen.

### 3. Verträge, die ab dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen werden

Da die gesetzliche Neuregelung grundsätzlich alle Arbeitsverträge erfasst, dürfen Arbeitgeber ab dem 1. Oktober 2016 nur noch Arbeitsverträge abschließen, die der neuen Rechtslage entsprechen. Hauptanwendungsfall dürfte die individualvertragliche Vereinbarung von Ausschlussfristen sein. Oftmals wird hier in den bisherigen Arbeitsverträgen verlangt, dass der Anspruchsteller eine Forderung innerhalb der Ausschlussfrist schriftlich geltend macht. Das ist nach der neuen Rechtslage nicht mehr zulässig. In Verträgen, die ab dem 01. Oktober 2016 abgeschlossen werden, muss geregelt sein, dass zur Wahrung der Ausschlussfrist eine Erklärung in Textform ausreicht. Anderenfalls ist die Vereinbarung der Ausschlussfrist unwirksam und es greift die dreijährige gesetzliche Verjährungsfrist nach § 195 BGB.

### 4. Tarifvertragliche Ausschlussfristen und Bezugnahme Klauseln

Gemäß § 310 Absatz 4 Satz 1 BGB findet das AGB-Recht keine Anwendung auf Tarifverträge. Die tarifvertraglichen Ausschlussfristen in § 16 BAP-MTV sind von der Neuregelung somit nicht betroffen. Da wir aber aus Gründen der Rechtssicherheit empfehlen, eine davon unabhängige individualvertragliche Ausschlussfrist in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren, muss diese entsprechend auf die Textform ab dem 1. Oktober 2016 angepasst werden.

### 5. Betriebsvereinbarungen

Auch bei Betriebsvereinbarungen findet gemäß § 310 Absatz 4 Satz 1 BGB keine AGB-Kontrolle statt.

### 6. Neue Ausschlussfristenklausel im BAP-Musterarbeitsvertrag ab dem 1. Oktober 2016

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung müssen Sie ab dem 1. Oktober 2016 die geänderte Ausschlussfristenklausel versehen mit einem Textformerfordernis anwenden. Unsere BAP-Musterarbeitsverträge haben wir diesbezüglich in § 14 (Fristen für die Geltendmachung und den Ausschluss von Ansprüchen) entsprechend angepasst.

Die neue Ausschlussfristenklausel im BAP-Musterarbeitsvertrag lautet demnach wie folgt:

#### „14. Fristen für die Geltendmachung und den Ausschluss von Ansprüchen

*Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren hiermit einzelvertraglich und unabhängig von der Geltung eines Tarifvertrages und der einzelvertraglichen Inbezugnahme eines Tarifvertrages im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:*

*a) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche Ansprüche, die damit in Verbindung stehen, sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit mit einer Erklärung in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Für die Fristwahrung ist der Zugang*

dieser Erklärung bei der anderen Vertragspartei maßgeblich. Wird diese Frist versäumt, verfallen die Ansprüche.

b) Lehnt die andere Vertragspartei die Erfüllung eines nach Ziffer 14 Absatz a) geltend gemachten Anspruchs mit einer Erklärung in Textform ganz oder teilweise ab, muss der Anspruch oder der abgelehnte Teilanspruch innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten nach Zugang dieser Ablehnungserklärung gerichtlich geltend gemacht werden, anderenfalls verfällt er.

c) Diese Ausschlussfristen nach Ziffer 14 Absätze a) und b) gelten auch für alle vor Abschluss dieses Arbeitsvertrages entstandenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und für solche Ansprüche, die damit in Verbindung stehen. Soweit diese Ansprüche bereits bei Abschluss dieses Arbeitsvertrages fällig und noch nicht verfallen sind, gilt Ziffer 14 Absatz a) Satz 1 mit der Maßgabe, dass alle diese Ansprüche innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Abschluss dieses Arbeitsvertrages mit einer Erklärung in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen sind.

d) Diese Regelungen zum Verfall von Ansprüchen nach den Absätzen a) bis c) gelten nicht für die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Mindestlohn nach dem MiLoG. Soweit die auf Grundlage des AEntG erlassenen Rechtsverordnungen bzw. für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge eigene Ausschlussfristenregelungen enthalten, gelten diese.

Ebenso gelten die Regelungen zum Verfall von Ansprüchen nach Ziffer 14 Absätze a) bis c) nicht für andere gesetzlich nicht abdingbare Ansprüche, wie insbesondere, aber nicht allein, zwingende tarifliche Ansprüche, zwingende Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen und für Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatz sowie wegen der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit.“

Der aktualisierte Musterarbeitsvertrag steht für Sie im geschlossenen Benutzerbereich unserer Internetseite unter dem Bereich *Recht&Tarif/Mustervorlagen* zum Download bereit.

Gleichfalls werden wir auch zeitnah die Arbeitsvertragsmuster in englischer, französischer, spanischer, polnischer und russischer Sprache in Bezug auf die Ausschlussfristenregelung anpassen. Zudem wurden auch die Arbeitsvertragsmuster für geringfügig und kurzfristig beschäftigte Mitarbeiter angepasst. Die entsprechenden englischen Vertragsmuster werden wir zeitnah aktualisieren.

Aus Gründen der Rechtssicherheit empfehlen wir Ihnen, bei der späteren Veränderung eines bis zum 30. September 2016 abgeschlossenen Arbeitsvertrages die Ausschlussfristenregelung an die Geltendmachung von Ansprüchen in Textform anzupassen. Eine Anpassung können Sie mit einer entsprechenden Änderungsvereinbarung vornehmen, die gleichfalls im geschlossenen Benutzerbereich unserer Internetseite unter dem Bereich *Recht&Tarif/Mustervorlagen* hinterlegt ist.

Zudem haben wir auch Ziffer 15 Absatz a) des BAP-Musterarbeitsvertrages angepasst. Danach verpflichtet sich der Mitarbeiter, sämtliche Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis wesentlich sind, (insbesondere Anschriftenänderungen) dem Arbeitgeber unverzüglich durch eine Erklärung in Textform mitzuteilen.

