

Ausschlussklauseln im Lichte des neuen § 309 Nr. 13 BGB

EINFÜHRUNG

Der Gesetzgeber hat jüngst das Gesetz zur Änderung des Verbraucherschutzrechts verabschiedet, das eine Neuregelung der AGB-Vorschrift des § 309 Nr. 13 BGB vorsieht, die Auswirkungen auf die Wirksamkeit arbeitsvertraglich vereinbarter Ausschlussfristen haben kann und zum Anlass genommen werden sollte, Arbeitsvertragsmuster auf ihre Aktualität zu überprüfen.

BISHERIGE RECHTSLAGE

Der § 309 Nr. 13 BGB in der noch geltenden Fassung erklärt Klauseln in allgemeinen Geschäftsbedingungen – um solche handelt es sich bei Standardanstellungsverträgen stets – für unwirksam, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die gegenüber dem Verwender – sprich: Arbeitgeber – oder einem Dritten abzugeben sind, an eine strengere Form als die Schriftform gebunden werden.

Gerade bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen ist es aber gang und gäbe, dass die Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb einer bestimmten Frist ausweislich der Klausel in Schriftform zu erfolgen hat, damit es nicht zu einem Verfall von Ansprüchen kommt, auch wenn die Parteien die Formfrage untereinander vielleicht trotzdem laxer handhaben. So überrascht es wenig, dass das BAG in Bezug auf tarifvertragliche Ausschlussfristen bereits entschieden hat, dass eine „schriftliche Geltendmachung“ nicht die formale Schriftform nach § 126 BGB meint, sondern auch eine Geltendmachung in Textform nach § 126b BGB zulässt (BAG, Urteil vom 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08). Textform bedeutet dabei insbesondere, dass Ansprüche auch per E-Mail oder durch bloßes Fax wirksam geltend gemacht werden können, soweit denn die Person des Erklärenden trotzdem erkennbar ist. Ob das Erfordernis einer „schriftlichen“ Geltendmachung von Ansprüchen in einem Arbeitsvertrag die Schriftform nach § 126 BGB meint, hat das BAG hingegen bislang offengelassen (BAG, Urteil vom 25. Mai 2005 – 5 AZR 572/04).

NEUREGELUNG AB 1. OKTOBER 2016

Nach der Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB darf nun für einseitige Erklärungen auch ganz offiziell in Anstellungsverträgen keine strengere Form als die Textform des § 126b BGB vereinbart werden. Die Übergangsregelung des § 37 zu Art. 229 EGBGB sieht jedoch vor, dass dies nur für nach dem 30. September 2016 begründete Schuldverhältnisse gilt. Die Neuregelung wird vor allem mit Verbraucherschutzrechtlichen Argumenten begründet.

FOLGEN FÜR DIE ARBEITSVERTRAGLICHE PRAXIS

Da § 309 Nr. 13 BGB n.F. nur einseitige Erklärungen des Arbeitnehmers erfasst, nicht aber vertragliche Vereinbarungen zwischen ihm und dem Arbeitgeber, hat die Gesetzesänderung keinen Einfluss auf die rechtliche Situation von einfachen oder doppelten Schriftformklauseln.

Von erheblicher Bedeutung ist die Neuregelung allerdings wie gesagt für arbeitsvertragliche Ausschlussfristen. Angesichts des unmissverständlichen Wortlauts des § 309 Nr. 13 BGB n.F. ist es unsicher, ob Ausschlussklauseln, die eine „schriftliche“ Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb eines definierten Zeitraums verlangen, künftig wirksam sind. Ganz sicher wird dies nicht der Fall sein, wenn für die Geltendmachung explizit „Schriftform“ gefordert wird.

Bei allgemeinen Geschäftsbedingungen gilt der Grundsatz des sogenannten Verbots der geltungserhaltenden Reduktion. Dies bedeutet im vorliegenden Kontext, dass eine Geltendmachung „in Schriftform“ nicht dahingehend ausgelegt werden kann, dass die weniger strenge Textform auch ausreichend ist, was gleichzeitig zur Folge hätte, dass die Klausel trotz Anwendung eines zu strengen Maßstabs trotzdem wirksam bleibt. Es spricht mit Blick auf § 309 Nr. 13 BGB n.F. einiges dafür, dass Ausschlussfristen in Anstellungsverträgen, die nach dem 30. September 2016 geschlossen werden, insgesamt unwirksam sind, wenn sie eine Geltendmachung in Schriftform fordern. Dies wäre aus Arbeitgebersicht natürlich misslich, sind Ausschlussklauseln doch ein effektives Mittel der Risikobegrenzung, gerade im Kündigungskontext.

Teilweise wird zwar vertreten, dass ein Verstoß gegen § 309 Nr. 13 BGB n.F. nur zur Unwirksamkeit der Schriftformerfordernisse führt, nicht aber zur Unwirksamkeit der Ausschlussklausel als Ganzes (sog. genannter blue-pencil-test). Ob sich diese Sichtweise durchsetzen wird, bleibt allerdings abzuwarten.

Soweit von der Neuregelung Altverträge ausgenommen sind, die vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossen wurden, ist noch zu klären, ob dies im weiteren Verlauf des Anstellungsverhältnisses auch dann gilt, wenn nach dem 30. September 2016 Änderungen des Arbeitsvertrages vereinbart werden, und zwar ggf. auch nur konkludent im Wege einer einseitigen Gehaltserhöhung. Es besteht also das Risiko, dass auch die Ausschlussfristen in Altverträgen infolge Verstoßes

ßes gegen § 309 Nr. 13 BGB n.F. in solchen Fällen noch unwirksam werden können.

Tarifvertragliche Ausschlussfristen sind von der Gesetzesänderung übrigens nicht betroffen, da hier bekanntlich eine formale AGB-Kontrolle nicht stattfindet (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn arbeitsvertraglich auf Tarifnormen Bezug genommen wird.

Angesichts der überragenden Bedeutung von Ausschlussfristen für die arbeitsrechtliche Praxis empfiehlt es sich, bestehende Standard-Arbeitsvertragsmuster zu überprüfen und gegebenenfalls an die neue Gesetzeslage anzupassen. Ein besonderes Augenmerk sollte dem Thema auch geschenkt werden, wenn künftig Bestandsarbeitsverträge geändert werden.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Jens Jensen
j.jensen@justem.de



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de

www.justem.de