

Neuregelung des § 309 Nr. 13 BGB: Anpassung der Ausschlussklauseln in Standard-Arbeitsverträgen erforderlich

Standard-Arbeitsverträge unterliegen als AGB der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags handeln Arbeitnehmer als Verbraucher (BAG 5 AZR 572/04 - NZA 2005, 1111). Damit gelten auch die Klauselverbote des § 309 BGB, solange sich nicht aus den Besonderheiten des Arbeitsrechts etwas anderes ergibt (vgl. § 310 Abs. 4 S. 2 BGB).

Mit Wirkung zum 1.10.2016 wird § 309 Nr. 13 BGB angepasst. Nach der alten Fassung waren Klauseln unwirksam, die für eine Anzeige oder Erklärung des Verbrauchers eine strengere Form als die Schriftform (vgl. § 126 BGB) vorsahen. Nunmehr darf keine strengere Form als die Textform iSv. § 126b BGB vereinbart werden. Der Textform genügt u.a. eine E-Mail oder ein (Computer-)Fax. Arbeitsrechtlich sind die folgenden Konsequenzen zu beachten, wobei zwischen vor bzw. nach Inkrafttreten der Neuregelung am 1.10.2016 abgeschlossenen Verträgen zu differenzieren ist:

1. Nach dem 1.10.2016 abgeschlossene Arbeitsverträge

- Arbeitsverträge enthalten oft sog. Ausschlussklauseln, wonach Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Schreibt ein nach dem 1.10.2016 geschlossener Arbeitsvertrag eine solche schriftliche Anzeige vor, ist dieses Schriftformerfordernis nach dem neuen § 309 Nr. 13 BGB unwirksam. Es reicht daher jede, auch eine mündliche Anzeige, zur Fristwahrung.
- Die Ausschlussklausel ist nicht insgesamt unwirksam, da ohne das Schriftformerfordernis eine aus sich heraus verständliche Klausel verbleibt (sog. *Blue-Pencil-Test*, BAG 10 AZR 443/08 - NZA 2009, 783).
- Sieht die Ausschlussklausel weiter vor, der Anspruch sei bei Nichterfüllung trotz Geltendmachung innerhalb von weiteren drei Monaten einzuklagen, bleibt diese Klausel wirksam. Ob die Pflicht mit § 309 Nr. 13 BGB unvereinbar ist, ist unbeachtlich. Die Regelung entspricht jedenfalls den arbeitsrechtlichen Besonderheiten iSv. § 310 Abs. 4 S. 2 BGB (BAG 5 AZR 572/04 - NZA 2005, 1111).
- Ein vertraglich vereinbartes Schriftformerfordernis für Kündigungen bleibt wirksam. Das Schriftformerfordernis folgt schon aus § 623 BGB, darum ist § 309 Nr. 13 BGB nicht anzuwenden (vgl. 307 Abs. 3 S. 1 BGB).
- § 309 Nr. 13 BGB gilt nicht für eine vorgeschriebene Schriftform für die Änderung des Vertrags selbst. Gleichwohl sind sog. doppelte Schriftformklauseln schon wegen des Vorrangs der Individualabrede (§ 305b BGB) unwirksam (BAG 9 AZR 382/07 - NZA 2008, 1233).
- Ein Schriftformerfordernis für Erklärungen des Arbeitgebers (z.B. die schriftliche Zustimmung zu einer Nebentätigkeit) bleibt ebenfalls wirksam. § 309 Nr. 13 BGB regelt nur Erklärungen des Verbrauchers (hier also des Arbeitnehmers).
- Tarifvertragliche Ausschlussfristen bleiben unverändert wirksam, vgl. § 310 Abs. 4 S. 1 BGB.

2. Vor dem 1.10.2016 abgeschlossene Arbeitsverträge (sog. Altverträge)

- Auf Altverträge soll die Neuregelung keine Auswirkung haben. Nach der gleichzeitig in Kraft tretenden Übergangsregelung (Art. 229 § 37 EGBGB) gilt die Änderung des § 309 Nr. 13 BGB nur für „Schuldverhältnisse, die nach dem 30.9.2016 entstehen“. Zuvor vereinbarte Schriftformerfordernisse in Ausschlussklauseln bleiben daher wirksam.
- Problematisch ist, ob dies auch für Altverträge gilt, die später abgeändert werden. Eine vergleichbare Problematik stellte sich 2002 mit Inkrafttreten des neuen AGB-Rechts. Das BAG urteilte, eine - auch geringfügige - Änderung mache einen „Altvertrag“ idR. zu einem „Neuvertrag“ (vgl. BAG 4 AZR 514/08 - NZA 2010, 170). Damit gelte das neue AGB-Recht.
- Ob diese Grundsätze hier entsprechend heranzuziehen sind, geht aus der Gesetzesbegründung nicht hervor. Dagegen spricht der Wortlaut der Übergangsregelung, wonach die Neuregelung nur für „Schuldverhältnisse“ gilt, die nach dem 30.9.2016 entstanden sind. Eine Vertragsänderung begründet aber kein neues, sondern modifiziert das bestehende Schuldverhältnis. Solange zu dieser Frage keine gefestigte Rechtsprechung gebildet ist, sollte aber vorsorglich die bisherige BAG-Rechtsprechung herangezogen werden. Im Falle der Änderung eines Altvertrags sollte daher gleichzeitig die Ausschlussklausel angepasst werden.

3. Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen

- Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen enthalten oft Sonderlösungsrechte. Der Arbeitnehmer kann hiernach einseitig durch (idR. schriftliche) Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden (und damit die für die Restlaufzeit „eingesparte“ Vergütung voll oder anteilig ausbezahlt bekommen).
- Eine solche Klausel verstößt nicht gegen § 309 Nr. 13 BGB. Die Ausübung des Sonderlösungsrechts wirkt wie eine Kündigung. Das Schriftformerfordernis folgt daher (wie bei einer Kündigung) bereits aus § 623 BGB (BAG 6 AZR 709/14 - NZA 2016, 361).

Fazit: Unternehmen sollten ihre Standard-Arbeitsverträge anpassen. Andernfalls sind Ausschlussklauseln in Verträgen, die ab dem 1.10.2016 geschlossen werden, teilweise unwirksam. Auch bei der Änderung älterer Verträge sollten die bisherigen Ausschlussklauseln vorsorglich angepasst werden. Eine Formulierung könnte wie folgt lauten:

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

Christoph Seidler
Latham & Watkins LLP, Hamburg
April 2016