Gesetzesänderung von § 309 Nr. 13 BGB: Auswirkung auf Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen

Im Oktober 2016 in Kraft tretende Änderungen von § 309 Nr. 13 BGB machen Anpassung arbeitsvertraglicher Ausschlussklauseln erforderlich.

Kaum in der Praxis wahrgenommen, sieht das am 24.02.2016 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts zum 01.10.2016 auch Änderungen von § 309 Nr. 13 BGB vor, die sich auf die Formulierung von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen auswirken werden.

Bisherige Gesetzeslage

Bislang sieht § 309 Nr. 13 BGB vor, dass Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) [...] gegenüber abzugeben sind, in AGB nicht an eine strengere Form als an die Schriftform gebunden werden dürfen [...]. Ausschlussklauseln in Formulararbeitsverträgen, die prinzipiell der AGB-Kontrolle unterliegen, sehen deshalb bislang i.d.R. vor, dass Ansprüche binnen einer bestimmten Frist schriftlich geltend zu machen sind.

Neue Gesetzeslage

Die anstehende Änderung von § 309 Nr. 13 BGB hat zur Konsequenz, dass Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender von AGB [...] gegenüber abzugeben sind, in AGB nicht an eine strengere Form als die Textform [...] gebunden werden dürfen. Hintergrund sei die Beseitigung von Unklarheiten bei Verbrauchern im Zusammenhang mit dem Begriff „Schriftform“.

Inkrafttreten der Änderung und Auswirkung auf Altverträge

Ob und wie die Neuregelung sich auf Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen auswirkt, hängt maßgeblich vom Abschlussdatum des Arbeitsvertrags ab:

Die Neuregelung tritt erst am 01.10.2016 in Kraft. Sie gilt ausweislich der zugehörigen Überleitungsvorschrift nur für Schuldverhältnisse – und damit Arbeitsverhältnisse – „die nach dem 30.09.2016 entstanden sind“. In der bisher veröffentlichten juristischen Literatur wird deshalb übereinstimmend vertreten, dass die Neuregelung nur für Arbeitsverträge gilt, die nach dem 30.09.2016 abgeschlossen werden. Erst diese Verträge sollten in Ausschlussklauseln keine strengere Form als die Textform mehr vorsehen.

Zuvor vereinbarte Schriftformerfordernisse in Ausschlussklauseln in Altverträgen bleiben damit nach bisheriger Auffassung wirksam.

Unklar ist bisher, ob nach dem 30.09.2016 modifizierte Altverträge auch einer Anpassung der Ausschlussklausel bedürfen. Deshalb empfehlen wir bei einer Änderung von Altverträgen vorsorglich zugleich die Ausschlussklausel an die oben dargestellte Neuregelung anzupassen.

Praxishinweis

In ab dem 30.09.2016 abgeschlossenen Arbeitsverträgen ist deshalb der Wortlaut von Ausschlussklauseln dahingehend anzupassen, dass diese an eine Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis – zumindest des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber – kein strengeres Formerfordernis als die Textform vorschreiben. Um wiederum Unklarheiten auf Arbeitnehmerseite zu vermeiden, empfehlen wir, beispielhaft zu benennen, was unter „Textform“ zu verstehen ist.

Über diese Anpassung in Arbeitsverträgen hinaus kann die Gesetzesänderung auch Anpassungen in anderen Regelwerken erforderlich machen. Im Personalbereich sei hier z.B. an Anpassungen in standardmäßig verwendeten Zusatzvereinbarungen gedacht, sofern diese gesonderte Ausschlussfristen vorsehen. Denkbar sind auch Anpassungen in Anstellungsverträgen mit Fremdgeschäftsführern, sofern diese der AGB-Kontrolle unterliegen.

Gerne stehen wir für ein Gespräch im Hinblick auf die Frage, ob bezüglich der von Ihnen

verwendeten Vertragswerke Anpassungsbedarf besteht, zur Verfügung.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.