

September 2016 | 06

Arbeitsrecht – schnell notiert ...

AGB-Recht: Änderungsbedarf bei Standard-Arbeitsverträgen ab dem 1. Oktober 2016

Ab dem 1. Oktober 2016 gelten strengere gesetzliche Regelungen für AGB. Arbeitgeber müssen deswegen ihre Standard-Arbeitsverträge überarbeiten. Ansonsten drohen Nachteile bei gerichtlichen Auseinandersetzungen.

§ 309 Nr. 13 BGB nF: Anzeigen und Erklärungen nur noch in Textform

Ab dem 1. Oktober 2016 sind wegen § 309 Nr. 13 BGB nF vorformulierte Vertragsbedingungen unwirksam, die Anzeigen und Erklärungen gegenüber dem Vertragspartner an "eine strengere Form als die Textform" binden. Bisher waren AGB nach § 309 Nr. 13 BGB aF unwirksam, wenn sie Erklärungen an eine "strengere Form als die Schriftform" banden. Zukünftig dürfen Klauselverwender daher in ihren AGB nur noch verlangen, dass der Vertragspartner Erklärungen in Textform abgibt.

Unterschied Schriftform – Textform

Verlangt ein Gesetz die Schriftform, ist diese Form grundsätzlich nur gewahrt, wenn eine Erklärung eigenhändig im Original unterzeichnet wird. Die eigenhändige Unterschrift kann der Erklärende durch ein notariell beglaubigtes Handzeichen oder durch die qualifizierte elektronische Signatur bei einer elektronischen Erklärung, die seinen Namen nennt, ersetzen (§§ 126, 126a BGB). E-Mail oder Telefax genügen der gesetzlichen Schriftform nicht. Die gesetzliche Textform wahrt, wer eine lesbare Erklärung, die den Namen des Erklärenden nennt, auf einem dauerhaften Datenträger abgibt, also etwa eine E-Mail oder ein Computer-Fax schreibt.

Vereinbaren die Parteien in einem (Arbeits-)Vertrag für Erklärungen die Schriftform, gelten grundsätzlich die strengen Anforderungen der §§ 126, 126a BGB. Ist allerdings kein anderer Wille der Parteien ersichtlich, genügt es, eine Erklärung dem Vertragspartner telekommunikativ zu übermitteln. Erklärungen, die archivierbar oder ausdrückbar sind, erfüllen damit die vereinbarte Schriftform (§ 127 Abs. 2 BGB).

Dass eine Erklärung in Textform genügt, wenn ein (Arbeits-)Vertrag eine "schriftliche" Erklärung verlangt, wissen – nach der Gesetzesbegründung – viele Verbraucher und Arbeitnehmer nicht. § 309 Nr. 13 BGB soll AGB-Verwender deswegen zwingen, der anderen Vertragspartei auch im Vertrag darzustellen, was bereits Rechtslage ist: Für wirksame, "schriftliche" Erklärungen genügt es, die Textform einzuhalten; ein eigenhändig unterzeichnetes Schreiben ist entbehrlich.

Rechtliche Bewertung: Worauf Sie achten sollten

Für den Gesetzgeber ist die Änderung von der Schrift- zur Textform in § 309 Nr. 13 BGB nF nur klarstellend; Arbeitgeber hingegen müssen deswegen ihre Standard-Arbeitsverträge spätestens zum 1. Oktober 2016 darauf kontrollieren, welche Form der Erklärung sie vom Arbeitnehmer verlangen.

I. Notwendige Überarbeitung vertraglicher Ausschlussfristen

Die gesetzliche Neuregelung wirkt sich auf Ausschlussfristen aus, die fast jeder Standard-Arbeitsvertrag enthält. Ausschlussfristen zielen darauf ab, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zügig klarzustellen. In Arbeits- und Tarifverträgen üblich sind zweistufige Ausschlussfristen: Beide Parteien müssen auf der

ersten Stufe ihre (vermeintlichen) Ansprüche innerhalb einer gewissen Frist beim Vertragspartner geltend machen; angemessen sind dafür drei Monate. Die Ansprüche erlöschen nach Ablauf der Frist. Auf der (fakultativen) zweiten Stufe sind die Ansprüche gerichtlich einzuklagen, falls der Vertragspartner die Ansprüche ablehnt oder sich innerhalb einer Frist dazu nicht erklärt.

Für arbeitsvertragliche Ausschlussfristen muss ein Arbeitgeber die Form von Anzeigen auf der ersten Stufe anpassen; die "schriftliche Geltendmachung" vermeintlicher Ansprüche kann die Klausel nicht mehr wirksam vom Arbeitnehmer verlangen.

II. Zeitfenster bis zum 30. September 2016

Die Verschärfung in § 309 Nr. 13 BGB nF erfasst nur Schuldverhältnisse, die nach dem 30. September 2016 entstehen (Art. 229 § 37 EGBGB nF). 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. Zur Sicherheit sollte der Arbeitgeber jede vertragliche Änderung ab dem 1. Oktober 2016 wie einen Neuabschluss behandeln.

III. Doppelter Nachteil bei fehlender Anpassung

Passt der Arbeitgeber sein zukünftiges Vertragsmuster nicht an, droht ihm doppelter Nachteil im Fall von Ausschlussfristen: Deren bisher übliche Formulierung verstößt gegen § 309 Nr. 13 BGB nF; der vertragliche Erlöschens-Mechanismus ist unwirksam. Deswegen können Arbeitnehmer ihre Ansprüche nachträglich bis zur dreijährigen Grenze der gesetzlichen Verjährung geltend machen und einklagen.

Eigene Ansprüche hingegen erlöschen weiterhin nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Frist, wenn der Arbeitgeber sie nicht vorher schriftlich beim Arbeitnehmer geltend macht: Auf die Unwirksamkeit von Klauseln, die ihn belasten, darf der Arbeitgeber sich nicht berufen. Er ist an das gebunden, was er in seinen vorformulierten Arbeitsvertrag aufgenommen hat.

IV. Schriftformklauseln / tarifliche Ausschlussfristen / Kündigungserklärung

Keine Auswirkung hat die gesetzliche Neuregelung auf arbeitsvertragliche Schriftformklauseln, nach denen Ergänzungen und Abweichungen vom Arbeitsvertrag nur "schriftlich" möglich sind: § 309 Nr. 13 BGB nF gilt nicht für die Form von Erklärungen, mit denen Parteien (zusätzliche) Verträge abschließen, sondern nur für Erklärungen, mit denen Parteien ihre Rechte wahren. Solange der Arbeitgeber klarstellt, dass individuelle Vereinbarungen stets vorrangig sind, kann er weiterhin für Vertragsänderungen die gesetzliche Schriftform verlangen. Ebenso wenig sind Ausschlussfristen in Tarifverträgen unwirksam, wenn sie nach dem 1. Oktober 2016 die Geltendmachung von Ansprüchen "in Schriftform" fordern: An Vorgaben zu AGB wie § 309 Nr. 13 BGB nF sind die Tarifvertragsparteien nicht gebunden.

Für die weitverbreitete Arbeitsvertragsklausel, wonach Kündigungen nur schriftlich erfolgen können, bleibt die Gesetzesänderung ebenfalls ohne Auswirkung. Mit der Klausel wiederholt der Arbeitgeber nur das Schriftform-erfordernis des § 623 BGB, das für Kündigungen und Auflösungsverträge gilt. Damit Kündigungserklärungen und Auflösungsverträge wirksam sind, bleibt es bei der strengen gesetzlichen Schriftform der §§ 126, 126a BGB, die regelmäßig eine eigenhändige Originalunterschrift für die Parteierklärung(en) erfordern.

Hürden muss ein Arbeitgeber viele nehmen, um seine Arbeitsvertragsklauseln wirksam zu formulieren. Mit § 309 Nr. 13 BGB nF stellt der Gesetzgeber eine weitere auf. Neue Arbeitsverträge sollten ab dem 1. Oktober 2016 klarstellen, dass der Arbeitnehmer gewisse Erklärungen auch in Textform abgeben kann, er bei anderen hingegen weiterhin die Schriftform einhalten muss. Vornehmlich vertragliche Ausschlussfristen sind deswegen zu überarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

CMS Hasche Sigle
Geschäftsbereich Arbeitsrecht



Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.
www.cms-lawnow.com



Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.
eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Glasgow, Hamburg, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Maskat, Mexiko-Stadt, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.
cms.law