

**ARBEITSRECHT**

Der Arbeitsvertrag ist das zentrale Regelungselement für ein Arbeitsverhältnis. Hier werden häufig Fehler gemacht, die sich erst Jahre später zeigen – und in der Regel teuer sind. Wichtig ist es daher, regelmäßig Verträge prüfen zu lassen, ob sie der aktuellen Rechtsprechung standhalten und die neuesten gesetzgeberischen Regelungen umsetzen.

Aktuelle Hinweise zu **Ausschlussfristen** finden Sie in unserem newsletter 11/2016.

RA Volker Backs LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hospitalstrasse 12
01097 Dresden
Tel. +49 351 898 520
Fax +49 351 898 5225
backs@kanzlei-bsk.de
www.kanzlei-bsk.de

Ausschlussklauseln - Änderungen für Verträge ab dem 1. Oktober 2016

Die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB, der auch im Rahmen der AGB-Kontrolle für Arbeitsverträge gilt, wirkt sich auf die Regelungen über Ausschlussklauseln aus. Ab dem 1. Oktober 2016 dürfen Arbeitsverträge **maximal Textform** vorschreiben. Üblicherweise enthalten Arbeitsverträge so genannte Ausschlussklauseln bei deren Nichtbeachtung die Ansprüche der Vertragsparteien vor Eintritt der Verjährung nicht mehr durchgesetzt werden können. Dabei ist regelmäßig **Schriftform** vereinbart.

Für die bis zum 30. September 2016 geschlossenen Verträge gilt das bisherige Recht. Danach war es möglich, einstufige oder zweistufige Ausschlussfristen zu vereinbaren, die allerdings eine **Frist von mindestens drei Monaten** zur Geltendmachung vorsehen mussten (soweit nicht Tarifverträge Anwendung finden). Andernfalls sind diese schon nach altem Recht unwirksam. **Die bislang verwendete Formulierung, dass die Ansprüche schriftlich geltend zu machen sind, muss nun angepasst werden.** Ab dem 1. Oktober 2016 ist zum Beispiel für eine einstufige Ausschlussfrist folgende Formulierung ratsam:

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sowie Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Textform ist ausreichend (e-mail oder Fax, § 127 Abs. 2 BGB). Die vorgenannten Fristen gelten nicht, soweit es sich um Ansprüche auf Mindestentgelt/Mindestlohn handelt. Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, verfallen in der vorgenannten Frist nicht.

Vorsicht ist jedoch **bei Änderung bestehender Arbeitsverträge** geboten. Werden nur einzelne Punkte aus dem Arbeitsvertrag geändert dürfte dies keine Auswirkungen haben. Der Änderungsvertrag muss aber die konkreten Regelungen genau bezeichnen. Immer wenn nicht ganz klar ist, ob nur eine Änderung oder ein Neuabschluss eines Vertrages vorliegt bietet es sich an, auch die Regelung zur schriftlichen Geltendmachung der Ausschlussfrist im obigen Sinne neu zu regeln und in der Änderungsvertrag mit aufzunehmen.

Besonderheiten gelten im Bereich der Tarifverträge. Für diese ist die Anwendbarkeit der Regelungen über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgeschlossen, § 310 IV BGB. Dies gilt allerdings nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vollständig dem Tarifvertrag unterfällt, sondern lediglich einzelne Regelungen des Tarifvertrages durch die Bezugnahme auf eine tarifvertragliche Ausschlussfrist Anwendung finden. Dann ist die Anwendbarkeit der Regelungen über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen wieder eröffnet.

Wir empfehlen, die Arbeitsverträge den aktuellen Anforderungen an Rechtsprechung und gesetzliche Neuregelung jetzt anzupassen. Sprechen Sie uns an!