



### Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag – Wann Ansprüche verfallen oder auch nicht!

Die jüngste Gesetzesänderung verlangt nach der Anpassung der Ausschlussfristenklauseln in Arbeitsverträgen. Ausschlussfristen (Verfallfristen) sind Bestimmungen, die zum Erlöschen von Ansprüchen führen, wenn diese nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden. Solche Fristen können im Arbeitsvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen enthalten sein oder auch in den im sog. Dritten Weg beschlossenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.

Die Nichteinhaltung einer Ausschlussfrist ist – anders als die Verjährung einer Forderung – eine rechtsvernichtende Einwendung, die "von Amts wegen" zu beachten ist und auf die sich der Schuldner nicht berufen muss. Steht die Anwendbarkeit einer Ausschlussfrist fest, muss der Gläubiger die Tatsachen vortragen, aus denen sich ergibt, dass ein Anspruch trotz Ausschlussfrist erhalten geblieben ist (z. B. die rechtzeitige Geltendmachung). Unterbleibt dies, ist die Klage unschlüssig. Mit verfallenden Ansprüchen kann nicht mehr aufgerechnet werden, gegen verfallene Ansprüche ebenso wenig.

#### 1. Was muss ich wissen?

Bislang durfte nach § 309 Nr. 13 BGB a.F. für die Anzeige oder Erklärung des Arbeitnehmers verlangt werden, dass diese Erklärung mit der eigenhändigen Namensunterschrift des Arbeitnehmers abschließt. Es wurde die **Schriftform** nach § 126 Abs. 1 BGB verlangt.

Durch das Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts (BGBl. I 2016, S. 233) ist § 309 Nr. 13 BGB mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 neu geregelt worden.

Nach § 309 Nr. 13 lit. b BGB n.F. darf in einem Arbeitsvertrag für Anzeigen und Erklärungen, die dem Arbeitgeber gegenüber abzugeben sind, keine strengere Form als die **Textform** vereinbart werden. Der Textform im Sinne des § 126b BGB wird beispielsweise durch eine **E-Mail** oder ein **Telefax** genügt. Einer eigenhändigen Unterschrift des Arbeitnehmers unter seiner Anzeige oder Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber bedarf es künftig nicht mehr.

Diese gesetzliche Neuregelung hat im Arbeitsrecht insbesondere Auswirkungen auf in Arbeitsverträgen vereinbarte Ausschlussklauseln.

#### 2. Sind Ausschlussfristenklauseln in Verträgen, die vor dem 1.



**Dirk Helge Laskawy**

☎ +49 (0)341 449 24 - 300

☎ +49 (0)69 240030 - 000

☎ +49 (0)30 88 720 - 647

✉ d.laskawy@aderhold.de



**Peggy Lomb**

☎ +49 (0)341 449 24 - 300

☎ +49 (0)69 240030 - 000

### Oktober 2016 geschlossen wurden unwirksam?

Nein!

Für vor dem 1. Oktober 2016 abgeschlossene Arbeitsverträge (sog. „Altverträge“) hat die Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB grundsätzlich keine Auswirkungen (vgl. Art. 229 § 37 EGBGB). Die ehemals vereinbarten Schriftformerfordernisse in Ausschlussklauseln bleiben wirksam.

+49 (0)30 88 720 - 647  
p.lomb@aderhold.de

### 3. Müssen Neuarbeitsverträge, die nach dem 30. September 2016 geschlossen werden, aktualisiert werden?

Ja!

Diese Ausschlussfristenklauseln müssen die neue Gesetzeslage ausdrücklich beachten. Bislang entsprach es der arbeitsvertraglichen Praxis, dass die Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist (mindestens 3 Monate) nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Eine solche Regelung ist nach dem 30. September 2016 mit § 309 Nr. 13 BGB n.F. nicht mehr vereinbar. Infolge der Gesetzesänderung, darf die Ausschlussfristenregelung eine Verpflichtung zur Geltendmachung von Ansprüchen in Schriftform nicht mehr enthalten.

### 4. Gilt dies auch für Ausschlussfristen in Tarifverträgen?

Nein!

Im Rahmen von Tarifverträgen können auch nach dem 30. September 2016 Ausschlussfristen, die eine schriftliche Geltendmachung der Ansprüche vorsehen, nach wie vor wirksam vereinbart werden (vgl. § 310 Abs. 4 S. 1 BGB).

Gleichwohl sollten Sie besonders vorsichtig sein, wenn diese tarifvertraglichen Ausschlussfristen gerade nicht aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit, sondern insbesondere durch eine vertragliche Bezugnahme Klausel gelten sollen.

In diesem Fall haben Sie einen Anpassungsbedarf für nach dem 30. September zu schließende bzw. geschlossene Arbeitsverträge.

### 5. Ist diese Gesetzesänderung auch relevant, wenn Altverträge nach dem 30. September lediglich punktuell geändert/ergänzt



## Aderhold - Update

### werden?

Ja!

Beabsichtigen die Arbeitsvertragsparteien Altverträge nach dem 30. September 2016 zu ändern bzw. zu ergänzen, ist Vorsicht geboten.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil v. 19.10.2011 – 4 AZR 811/09; v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08) kann sich ein Altvertrag durch eine Vertragsänderung nach dem 30. September 2016 in einen nach diesem Datum abgeschlossenen Arbeitsvertrag „wandeln“. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Arbeitsvertragsparteien nach dem 30. September 2016 einzelne Vertragsbedingungen ändern und zugleich einen Passus im Änderungsvertrag aufnehmen, wonach die übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags von dieser Änderung unberührt bleiben. In diesem Fall haben die Arbeitsvertragsparteien zugleich den ursprünglichen Arbeitsvertrag in ihren rechtsgeschäftlichen Willen aufgenommen, so dass das ab dem 1. Oktober 2016 geltende Gesetzesrecht (§ 309 Nr. 13 BGB n.F.) zu berücksichtigen ist.

Wir raten daher dringend dazu, im Zuge der Änderung eines Altvertrags auch eine vereinbarte Ausschlussklausel an die Anforderungen des § 309 Nr. 13 lit. b) BGB n.F. anzupassen.

### 6. Jetzt müssen Sie handeln!

In diesem Zusammenhang sollte die Ausschlussfristenklausel insgesamt auch wegen weiter zu beachtender Besonderheiten (z. B. nach MiLoG und AEntG) überprüft und ggf. angepasst werden.

Weitere Details zu diesem Aderhold - Update finden Sie unter folgendem Link:  
<https://www.aderhold.legal/news/334>



## Aderhold - Update

Die Aderhold Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist eine in allen wesentlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisierte Kanzlei mit langjähriger Erfahrung in der anwaltlichen Beratung und Vertretung. Gemeinsam mit ausgewählten Kooperationspartnern entwickeln wir interdisziplinäre Lösungen für die komplexen Aufgabenstellungen unserer Mandanten. Wir beraten nachhaltig: Als erfahrener Partner finden wir individuelle Antworten auf hochkomplexe rechtliche Fragen.

Mit diesem Newsletter beabsichtigen wir, über aktuelle Themen zu informieren. Wir bezwecken hiermit nicht, die Entwicklung von Gesetzgebung und Rechtsprechung vollständig zu erfassen oder Rechtsrat für den Einzelfall zu erteilen.

### Faxantwort

Bitte senden Sie mir das Aderhold Update künftig

- in gedruckter Ausführung
- per Email

kostenlos, unverbindlich, jederzeit kündbar.

Ich möchte das Aderhold Update nicht mehr erhalten.

Fax-Antwort an: +49 341 44924-100  
E-Mail-Antwort an: [anna.woelke@aderhold-legal.de](mailto:anna.woelke@aderhold-legal.de)

Ihre Firma: .....  
Ihr Name: .....  
Ihre Email-Adresse: .....  
Ihre Adresse: .....

Diese und alle weiteren Ausgaben des Aderhold Update finden Sie im Internet unter:  
[www.aderhold.legal](http://www.aderhold.legal)