

Arbeitsrecht auf den Punkt gebracht (Nr. 18 / 2016)

Neues zu Ausschlussfristen – Handlungsbedarf

Hiermit möchten wir Sie über „neue Spielregeln“ für die Regelung von Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen informieren.

Viele Arbeitsverträge sehen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis bestimmte Fristen vor; andernfalls verfallen die Ansprüche. Zu beachten war dabei schon bislang, dass – kommen keine tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung – keine kürzere Frist als von drei Monaten ab Fälligkeit des Anspruchs vereinbart werden darf. Ferner darf die Ausschlussfrist nicht einseitig nur für Ansprüche des Arbeitnehmers Anwendung finden, sondern muss auch für Arbeitgeberansprüche gelten.

Nunmehr haben sich aufgrund neuer Gesetzgebung und jüngster Rechtsprechung weitere Anforderungen ergeben:

Textform

Seit dem 01.10.2016 darf für die Geltendmachung der Ansprüche keine strengere Form als die Textform vorgesehen werden. Die strengere Schriftform darf dann nicht mehr gefordert werden.

**Ab dem
01.10.2016**

Diese gesetzliche Neuregelung gilt grundsätzlich nur für Arbeitsverträge, die ab dem 01.10.2016 abgeschlossen werden. Arbeitsverträge, die bereits vor dem 01.10.2016 bestanden, genießen Bestandsschutz. Da sich jedoch nicht ausschließen lässt, dass die Rechtsprechung Änderungsvereinbarungen / Nachträge, die ab dem 01.10.2016 zu bestehenden Arbeitsverträgen geschlossen werden, als „Neuverträge“ wertet und der strengeren Neuregelung unterwirft, ist zu empfehlen, im Rahmen solcher Änderungsvereinbarungen / Nachträge die Ausschlussfristenregelung ebenfalls an die neue Gesetzeslage anzupassen. Dies gilt insbesondere dann, wenn in der Änderungsvereinbarung der Passus enthalten ist, dass alle anderen Bestimmungen des Arbeitsvertrags bestehen bleiben. Man kann auf diesen Passus auch verzichten, da er nur der Klarstellung dient und daher entbehrlich ist.

**Bestandsschutz
für Altverträge –
Vorsicht bei
Änderungsver-
einbarungen**

Ansprüche auf Mindestentgelt

Außerdem gibt die neueste Rechtsprechung Anlass, vorsorglich Ansprüche auf Mindestentgelt – unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage sie beruhen –, wie solche nach dem Mindestlohngesetz oder solche im Anwendungsbereich des Arbeitnehmerentendegesetzes, von der Ausschlussfristenregelung explizit auszunehmen. Noch sicherer ist es, weitergehend alle Ansprüche, auf die der Arbeitnehmer individualvertraglich nicht verzichten kann, von der Geltung der Ausschlussfristenregelung auszunehmen und die vorgenannten Ansprüche auf Mindestentgelt als Beispiel anzuführen.

**Herausnahme
bestimmter
Ansprüche
empfohlen**

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar bislang nur entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist, die Ansprüche auf Mindestentgelt im Geltungsbereich des Arbeitnehmergesetzes von der Regelung nicht ausschließt, unwirksam ist. Ob diese Rechtsprechung auch entsprechend für sonstige Ansprüche auf Mindestentgelt, wie auf den Mindestlohn nach dem MiLoG, gilt, ist noch nicht entschieden. Dagegen

könnte sprechen, dass § 9 Satz 3 AEntG ausdrücklich und absolut regelt, dass Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs auf das Mindestentgelt nur in Tarifverträgen, nicht aber in Arbeitsverträgen geregelt werden dürfen. Demgegenüber erklärt § 3 Abs. 1 MiLoG Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Anspruchs auf Mindestlohn beschränken, nur „insoweit“ als unwirksam.

Da sich Stand heute nicht garantieren lässt, dass diese andere Gesetzesformulierung den „Rettungsanker“ darstellt, sollten nicht nur Arbeitgeber, die branchenspezifische Mindestlöhne zu beachten haben, ihre Arbeitsverträge anpassen. Vielmehr sollten alle Arbeitgeber branchenunabhängig Mindestentgeltansprüche insgesamt vom Anwendungsbereich arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen ausnehmen, wie oben beschrieben.

Lediglich Arbeitsverträge, die bereits vor Inkrafttreten der Mindestlohnregelungen abgeschlossen wurden und nach Inkrafttreten nicht durch eine Änderungsvereinbarung, die als „Neuvertrag“ interpretiert werden könnte (s. o.), modifiziert wurden, müssen nicht zwingend jetzt schon angepasst werden. Solche „Altverträge“ sollte man jedoch spätestens bei Abschluss einer Änderungsvereinbarung an die neuen Gegebenheiten, die nunmehr für Ausschlussfristen gelten, anpassen.

Haftung wegen Vorsatz, bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei grobem Verschulden

Mit Spannung wurde für den 17.11.2016 ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts erwartet, das Aufschluss darüber geben sollte, ob Ausschlussklauseln unwirksam sind, die eine Haftung wegen Vorsatz und bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei grobem Verschulden nicht explizit ausklammern. Positiv für die Parteien des BAG-Rechtsstreits, jedoch zum Leidwesen für die arbeitsrechtliche Praxis, schlossen die Parteien einen Vergleich, so dass das BAG kein Urteil fällte und diese Rechtsfrage nicht entschieden werden konnte.

Die Vorinstanz (LAG Hamm) hatte die Ansicht vertreten, dass eine solche Klausel unwirksam ist. Daher ist es Arbeitgebern momentan zu empfehlen, auch diesem möglichen Fallstrick für die Wirksamkeit einer Ausschlussfristenregelung aus dem Weg zu gehen und die vorgenannten Fallvarianten ebenfalls ausdrücklich vom Anwendungsbereich auszunehmen.

Fazit:

Die jüngste BAG-Rechtsprechung schraubt die inhaltlichen Anforderungen an die Gestaltung von Ausschlussklauseln immer höher. Arbeitgeber kommen nicht umhin, sich mit dieser Entwicklung zu arrangieren und die entsprechenden Arbeitsvertragsklauseln entsprechend anzupassen – auch wenn damit das eigentlich verfolgswerte Ziel, Arbeitsverträge nicht zu lang geraten zu lassen, in weite Ferne rückt.

Ausschlussfristen im Hinblick auf Mindestentgeltansprüche

Noch keine Entscheidung des BAG ...

... jedoch Tendenz

Anpassung der Klauseln im Arbeitsvertrag

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier

Maxlraingerweg 20

83727 Schliersee

Telefon +49 (0) 8026 / 929 759 0

Telefax +49 (0) 8026 / 929 759 9

office@arbeitsrecht-schweier.de

www.arbeitsrecht-schweier.de