

Wichtige Änderung zu Verfallklauseln

Mail oder Fax reichen

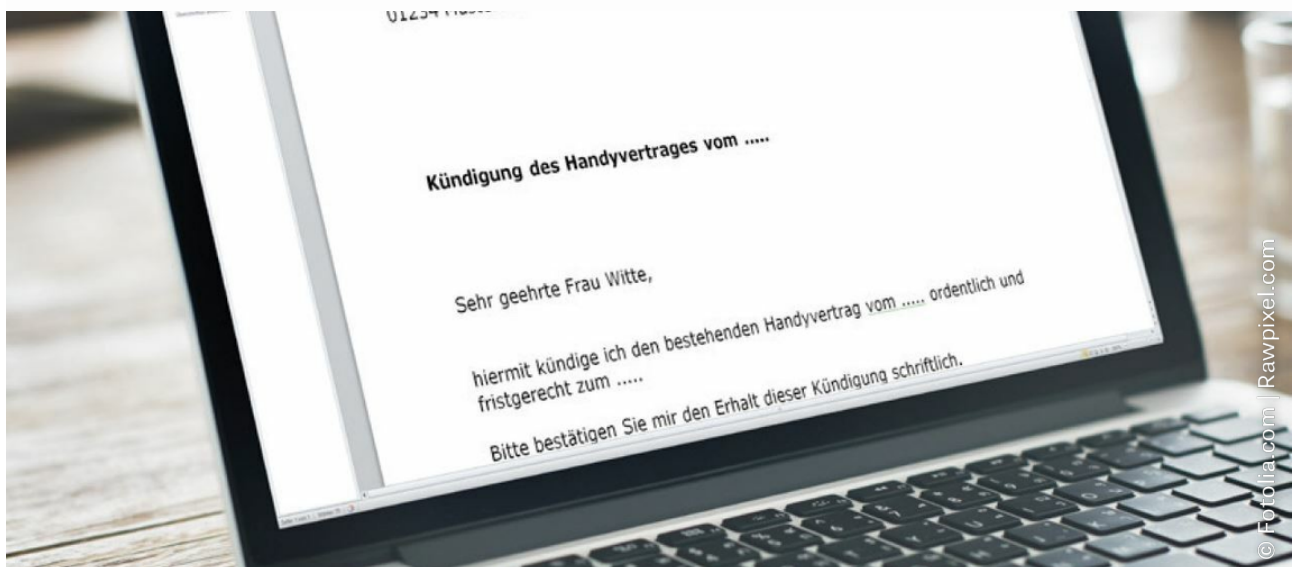
Verfallklauseln sind in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) vieler Arbeitsverträge ein Klassiker. Doch seit dem 01.10.2016 gibt es hierzu eine wichtige Gesetzesänderung.



Redaktion

Stand: 7.12.2016

Lesezeit: 02:15 min



In vielen Arbeitsverträgen finden sich Verfallklauseln, auch Ausschlussklauseln genannt. Sie besagen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen – sonst verfallen sie und können nicht mehr eingefordert werden.

Bisher Schriftform, jetzt Textform

In der Regel sahen Verfallklauseln dabei bislang vor, dass Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich gegenüber der Vertragspartei geltend zu machen waren. In Zeiten von E-Mail und Fax eine Hürde, denn Schriftform bedeutete immer mit handschriftlicher Unterschrift.

Um für Rechtsklarheit zu sorgen und um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer durch solche Klauseln nachteilig behandelt werden, hat der Gesetzgeber den § 309 Nr. 13 BGB nun neu geregelt. Danach sind AGB-Klauseln in Arbeitsverträgen unwirksam, durch die für Anzeigen oder Erklärungen eine strengere Form als

„Textform“ verlangt wird. Damit reichen Mail oder Fax nun aus, denn sie gehören zur Textform. Entscheidend ist, dass es keiner Unterschrift mehr bedarf.

Für wen gilt die Neuregelung?

Zu berücksichtigen ist die Neuregelung bei Arbeitsverhältnissen, die seit dem 01.10.2016 geschlossen werden. Bei diesen sind die bisher verwendeten Vertragsklauseln, wonach Ansprüche gegenüber der anderen Vertragspartei „schriftlich“ geltend zu machen sind, unwirksam. In diesem Fall ist die ganze Klausel unwirksam, Arbeitnehmer können sich dann auf die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren berufen.

Arbeitnehmer, aufgepasst!

Für Arbeitsverträge, die vor dem Stichtag geschlossen wurden, hat die Neuregelung keine Auswirkung. Die Änderung des § 309 Nr. 13 BGB gilt nur für Schuldverhältnisse, die nach dem 30.09.2016 entstehen. Vorher vereinbarte Schriftformerfordernisse in Ausschlussklauseln bleiben daher (vorerst) wirksam.

Auch die Kündigung des Arbeitsvertrages ist nach wie vor nur schriftlich möglich.

Auswirkungen auf den Alltag

Tipp: Die Neuregelung betrifft auch viele Verträge des täglichen Lebens, die nach dem 30.09.16 geschlossen wurden, wie z.B. Handyvertrag oder Zeitschriften-Abo. Aber auch hier gilt: Die Kündigung muss klar formuliert sein. Also Name, Adresse und Kundennummer nicht in der Mail oder dem Fax vergessen!

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de