

2016 | Ausgabe 1  
04.10.2016

# Update Arbeitsrecht: Ausschlussklauseln



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Schriftform

Seit 01. Oktober 2016 darf gemäß des neuen § 309 Nr. 13 BGB für die Form von Anzeigen und Erklärungen formularvertraglich nur noch die Textform (E-Mail, Fax, SMS) und nicht die strengere Schriftform (handschriftlich unterschriebener Brief) verlangt werden. Diese Formerleichterung betrifft auch die häufig in Arbeitsverträgen anzutreffenden Ausschlussklauseln. Fällige Ansprüche müssen nun nicht mehr handschriftlich unterschrieben angemeldet werden. Um den Verfall von Ansprüchen zu verhindern, reicht eine E-Mail, ein Fax oder auch eine SMS aus. Aus Beweisgründen sollte man allerdings darauf achten, den Zugang beim Vertragspartner nachweisen zu können.

Arbeitsverträge, die nach dem 01. Oktober 2016 abgeschlossen werden, dürfen die Schriftform für die Anmeldung von fälligen Ansprüchen nicht mehr vorsehen. Bestehende Formularverträge sollten deshalb angepasst werden. Bereits abgeschlossene Verträge müssen nicht zwingend geändert werden. Aber auch hier gilt das Arbeitnehmer ihre Ansprüche nicht mehr in Schriftform anmelden müssen – auch wenn dies vertraglich so vorgesehen sein sollte. Wird ein bestehender Arbeitsvertrag nach dem 01. Oktober 2016 abgeändert, sollte die Ausschlussklausel vorsorglich an die neue Rechtslage angepasst werden.

**WICHTIG:** Die Neuerung bezieht sich lediglich auf die vertragliche Vereinbarung von Formvorschriften. Soweit gesetzlich ein Schriftformerfordernis vorgesehen ist, wie z.B. bei der Kündigung oder Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist nach wie vor die handschriftliche Unterschrift erforderlich. Eine E-Mail oder ein Fax genügen nicht!

## Mindestlohn

Ende August 2016 hat das Bundesarbeitsgericht eine Ausschlussklausel im Geltungsbereich einer Mindestentgeltregelung nach dem Entsendegesetz wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot insgesamt für unwirksam erklärt, weil die Regelung Ansprüche auf den vorgesehenen Mindestlohn nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausgenommen hat (BAG, Urteil vom 28.08.2016 – 5 AZR 703/15). Es ist nicht auszuschließen, dass diese Rechtsprechung auch für Ansprüche auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach § 3 MiLoG übertragen werden wird, weshalb wir nach wie vor empfehlen, Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn ausdrücklich aus dem Geltungsbereich einer Ausschlussklausel auszunehmen, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer jegliche Ansprüche bis zur Grenze der Verjährung geltend machen können.

---

**Joana Kammer**

**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**