

Wirksamkeit einer nach dem 30.09.2016 vereinbarten arbeitsrechtlichen Ausschlussfrist die eine schriftliche Geltendmachung der Ansprüche vorsieht – Anmerkung zu Urteil des Arbeitsgerichts Köln (ArbG Köln) vom 25.10.2018, 14 Ca 2289/18

I.

Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können in einem Arbeitsverhältnis zahlreiche Ansprüche entstehen. Der Arbeitnehmer kann neben seinem Lohnanspruch Ansprüche auf Erstattung von Fahrtkosten oder Ansprüche auf Sonderzahlungen erhalten, der Arbeitgeber kann Schadensersatzansprüche oder Ansprüche auf Rückgabe von Arbeitsmaterial erhalten. In zahlreichen Arbeitsverträgen ist vorgesehen, dass Ansprüche binnen einer bestimmten Frist geltend zu machen sind. Die Entscheidung des ArbG Köln beschäftigt sich mit der Wirksamkeit einer solchen Ausschlussklausel die nach dem 30.09.2016 geschlossen wurde und welche die schriftliche Geltendmachung der Ansprüche verlangt.

II.

Der Kläger war vom 01.01.2017 bis 30.6.2017 bei der Beklagten beschäftigt. Er macht gegen die Beklagte Lohnansprüche, Ansprüche auf Auszahlung einer Verpflegungspauschale und Aufwendungsersatz im Zusammenhang mit Dienstreisen geltend. In dem Arbeitsvertrag des Klägers war geregelt, dass Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden müssen. Die Beklagte verweigerte die Zahlung, weil die Ansprüche nicht innerhalb der genannten Frist schriftlich erhoben worden seien.

Das ArbG Köln hat der Zahlungsklage stattgegeben. Die in dem Arbeitsvertrag enthaltene Ausschlussklausel sei insgesamt unwirksam. Die Klausel könne auch nicht dahingehend korrigiert werden, dass nur das Merkmal der Schriftlichkeit entfalle. Dies laufe auf eine unzulässige geltungserhaltende Reduktion heraus.

III.

1.

Nicht selten wird in Arbeitsverträgen geregelt, dass Ansprüche binnen einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen und ansonsten erlöschen. Auch in Tarifverträgen können sich solche Regelungen finden. Oftmals beginnt die Frist mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu laufen, wie im vorliegenden Fall finden sich aber auch Klauseln, die an das Entstehen des Anspruches anknüpfen. Es gibt einstufige Ausschlussklauseln die lediglich verlangen, dass binnen einer bestimmten Frist der Anspruch geltend zu machen ist. Es gibt auch zweistufige Ausschlussklauseln, die neben der Geltendmachung des Anspruches zusätzlich verlangen, dass bei Ablehnung und/oder Schweigen auf die Geltendmachung innerhalb einer weiteren Frist Klage zu erheben ist. Die in den Klauseln verwendete Frist wird oftmals mit drei Monaten angesetzt. Kürzer darf die Frist nicht sein.

2.

In der Vergangenheit wurde aus Beweisgründen oftmals in den Klauseln verlangt, dass die Geltendmachung schriftlich zu erfolgen habe. Zum 30.09.2016 fand eine Änderung der Regelungen zur Wirksamkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen statt. Unter anderem wurde geändert, dass bestimmte Anzeigen und Erklärungen wie die Geltendmachung von Forderungen an keine strengere Form als die Textform gebunden werden dürfen.

Schriftlichkeit ist mehr als Textform, Textform ist eine lesbare Erklärung in welcher die Person des Erklärenden genannt und die auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wurde. Schriftform dagegen bedeutet, dass die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder

mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden sein muss. Für die Geltendmachung der Lohnansprüche bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer bei Einhaltung von Schriftform eigenhändig unterschreiben muss. Bei Einhaltung von Textform reicht es dagegen aus, dass die Forderung auf einem Stück Papier abgegeben wird, welches den Namen des Arbeitnehmers erkennen lässt und beispielsweise durch einen Stempel erkennen lässt, dass diese Erklärung mit Wissen und Willen des Arbeitnehmers in den Verkehr gebracht wurde und nicht nur ein Entwurf war.

3.

Daher konnte der nach dem 30.09.2016 abgeschlossene Arbeitsvertrag des Klägers nicht wirksam vorsehen, dass der Kläger seine Forderung schriftlich erheben mußte. Das ArbG Köln hatte sich noch mit der Frage zu beschäftigen, ob die Klausel teilweise gerettet werden konnte. In Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist dies grundsätzlich unzulässig; der Klauselverwender soll nicht in die Lage versetzt werden, eine möglichst weitreichende Klausel verwenden zu können, die dann vom Gericht auf den gerade noch zulässigen Inhalt zurückgeführt wird. Lediglich dann, wenn der unwirksame Teil gestrichen werden kann und ein in sich sinnvoller Rest verbleibt (sogenannte Blue-Pencil-Methode) kann ausnahmsweise eine Klausel teilweise aufrechterhalten werden.

Das ArbG Köln geht zwar davon aus, dass „schriftlich“ gestrichen werden könne und immer noch ein sinnvoller Rest verbleibe, sieht aber genau darin trotzdem eine unzulässige geltungserhaltende Reduktion.

Gegen das Urteil des ArbG Köln ist Berufung eingelegt worden. Es bleibt abzuwarten, ob die Auffassung des ArbG Köln bestätigt wird. Für die Anwendbarkeit der Blue-Pencil-Methode spricht, dass die verwendete Klausel unproblematisch in zwei Sätze hätte aufgeteilt werden können: in Satz 1 die Anordnung, dass die Geltendmachung innerhalb von drei Monaten zu erfolgen hat und in Satz 2, dass die Geltendmachung schriftlich erfolgen muss. In diesem Fall wäre es unproblematisch möglich gewesen den ersten Satz stehen zu lassen. Warum dies im hier vorliegenden Fall nur deshalb nicht möglich sein soll, nur weil ein Satz verwendet wurde ist fraglich.

IV

Seit dem 01.10.2016 können Ausschlußklauseln in Arbeitsverträgen nicht mehr verlangen, dass die Geltendmachung von Ansprüchen schriftlich erfolgt. Arbeitgeber müssen daher ihre Arbeitsverträge daraufhin überprüfen, ob diese den geänderten Vorschriften entsprechen und gegebenenfalls Ergänzungen vornehmen. Arbeitnehmer auf der anderen Seite sollten sich nicht darauf verlassen, dass eine in ihrem nach dem 30.09.2016 geschlossenen Arbeitsvertrag vorhandene Ausschlussfrist die eine schriftliche Geltendmachung verlangt komplett gekippt wird. Sicherheitshalber sollten sie davon ausgehen, dass die Befristung wirksam bleibt und den Anspruch rechtzeitig geltend machen.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.