



Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

Betreff: Neuregelung der Formerfordernisse im AGB-Recht

hier: Auswirkungen des neu gefassten § 309 Nr. 13 BGB
auf tarifvertragliche Schrifterfordernisse und Arbeits-
und Ausbildungsvertragsmuster des Bundes

Bezug: Rundschreiben vom 2. April 2015 - D5-31001/29#1
(GMBI. S. 366)

Aktenzeichen: D5-31001/2#12

Berlin, 2. Dezember 2016

Seite 1 von 4

HAUSANSCHRIFT
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL
FAX

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Zum 1. Oktober 2016 ist ein neu gefasster § 309 Nr. 13 BGB in Kraft getreten. Mit den nachfolgenden Erläuterungen soll über die Gesetzesänderungen informiert und dargestellt werden, dass die Änderungen des § 309 Nr. 13 BGB keine Konsequenzen für Schriftformerfordernisse haben, die im Tarifrecht des Bundes und in den zuletzt mit Bezugsrundschreiben bekannt gegebenen Arbeits- und Ausbildungsvertragsmustern des Bundes geregelt sind.

A. Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB

Die Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB erfolgte durch das Gesetz zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzes vom 23. Februar 2016 (BGBl. I S. 233).

Nach der bisherigen Fassung des § 309 Nr. 13 BGB waren Klauseln in Formularverträgen unwirksam, die für eine Anzeige oder Erklärung des Verbrauchers eine strengere Form als die *Schriftform* im Sinne des § 126 BGB vorsahen. Die Einhaltung dieser *Schriftform* erfordert in der Regel die Abgabe des Originals einer eigenhändig

durch Namensunterschrift unterzeichneten Anzeige oder Erklärung (z. B durch Über-sendung per Post).

Die hier relevante Bestimmung des § 309 Nr. 13 Buchstabe b) BGB lautet in der ab 1. Oktober 2016 geltenden Fassung:

„Auch soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam [...]

13. (Form von Anzeigen und Erklärungen)

eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Ver-wender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, gebunden wer-den [...]

b) an eine strengere Form als die Textform [...]“

Das bedeutet, dass nach § 309 Nr. 13 Buchstabe b) BGB nunmehr für diese Anzei-gen oder Erklärungen bereits die einfache Textform im Sinne von § 126b BGB aus-reicht. Dazu muss mindestens eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklä-renden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden, also grundsätzlich durch Papierdokumente (Kopie, Fax) oder durch elektronische Doku-mente (E-Mail, PC-Fax).

Die Neuregelung ist erst für die ab dem 1. Oktober 2016 neu begründeten Arbeits-verhältnisse anzuwenden. Altverträge sind von der Gesetzesänderung nicht betrof-fen, siehe Überleitungsvorschrift in § 37 zu Art. 229 EGBGB. Maßgebend ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses.

B. Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen von § 309 Nr. 13 BGB n. F.

Tarifverträge unterliegen gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht der AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 bis 310 BGB. Somit findet auch § 309 Nr. 13 BGB auf Tarifvorschrif-ten keine Anwendung. Durch diese Privilegierung kommt die besondere Bedeutung der Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck.

Findet der Tarifvertrag aufgrund einer schriftlichen Bezugnahme im Arbeitsvertrag Anwendung, ist zu differenzieren:

- a) Wird in einem Arbeitsvertrag im Wege einer uneingeschränkten Globalverwei-sung der einschlägige Tarifvertrag insgesamt in Bezug genommen, findet keine Angemessenheitskontrolle der Tarifbestimmungen gemäß § 307 Abs. 1 BGB statt (siehe BAG vom 18. September 2012 – 9 AZR 1/11). Dies gilt auch dann, wenn auf einen in sich geschlossenen Teil eines Tarifvertrags Bezug genom-

men wird – sog. „geschlossenes Regelungssystem“ (siehe BAG vom 6. Mai 2009 – 10 AZR 390/08).

- b) Beschränkt sich dagegen die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf einzelne Vorschriften eines Tarifvertrags, entfällt die Privilegierung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB (siehe BAG vom 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08), so dass eine AGB-Kontrolle stattfindet.

C. Folgerungen für Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst

Die Einführung des neuen § 309 Nr. 13 BGB hat keine Konsequenzen für Schriftformerfordernisse, die im Tarifrecht des Bundes und in den Arbeits- und Ausbildungsvertragsmustern des Bundes geregelt sind. Im Einzelnen:

- a) Regelungen zur Schriftform im Rahmen tariflicher Ausschlussfristen (z. B. § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD, § 19 TVAöD – Allgemeiner Teil und § 17 TVPöD) können wegen der Privilegierung aus § 310 Abs. 4 BGB beibehalten werden. Zudem kann die noch zur Vorgängerregelung des § 70 BAT ergangene Entscheidung des BAG auf die aktuell geltenden tariflichen Ausschlussfristen entsprechend angewandt werden. Danach genügt zur Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist einschließlich des dortigen Schriftlichkeitsgebots die Einhaltung der Textform des § 126b BGB, mithin eine E-Mail, die den Namen und die Adresse des Ausstellers enthält und den Abschluss der Erklärung durch eine Grußformel und die Wiederholung des Namens eindeutig kenntlich macht (siehe BAG vom 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08 88, 97).
- b) Die Schriftformerfordernisse aus § 2 Abs. 1 und 3 TVöD beziehen sich auf die Abgabe von auf einen Vertragsschluss gerichteten Willenserklärungen (Abschluss des Arbeitsvertrags, Vereinbarung einer Nebenabrede). § 309 Nr. 13 BGB soll die Erschwerung der Geltendmachung von Ansprüchen und Gestaltungsrechten beseitigen. Die Vorschrift gilt nicht für vertragliche Abreden selbst bzw. Willenserklärungen, die auf einen Vertragsschluss abzielen. Daher ist § 309 Nr. 13 BGB bezüglich § 2 TVöD nicht einschlägig.
- c) Die Bezugnahmen in den Arbeits- und Ausbildungsvertragsmustern des Bundes¹ enthalten eine Globalverweisung und nehmen die einschlägigen Tarifverträge insgesamt in Bezug (z. B. TVöD, TVAöD oder TVPöD). Daher entfällt eine AGB-Kontrolle, § 309 Nr. 13 BGB findet keine Anwendung.

¹ Aktuelle Fassungen siehe Rundschreiben vom 2. April 2015 - D5-31001/29#1.

- d) Die Arbeitsvertragsmuster für außertariflich Beschäftigte des Bundes² verweisen zwar auch u. a. auf den TVöD, nehmen jedoch einzelne tarifvertragliche Regelungen aus. Die Frage, ob dies zu einem Entfallen der Privilegierung gemäß § 310 Abs. 4 BGB führt, braucht nicht entschieden zu werden. Denn für die in Bezug genommene Ausschlussfrist gemäß § 37 TVöD ist nach der o. g. Rechtsprechung des BAG vom 7. Juli 2010 ohnehin die Textform ausreichend.

Für nach dem 1. Oktober 2016 begründete Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse ist die Relevanz von § 309 Nr. 13 BGB jedoch zu prüfen, sollten hierfür nicht die Arbeits- und Ausbildungsvertragsmuster des Bundes genutzt worden sein. Wie dargestellt, ist in diesen Fällen zu prüfen, ob sich die vertragliche Bezugnahme auf einzelne Vorschriften eines einschlägigen Tarifvertrags beschränkt und der Vertrag Anzeigen oder Erklärungen an eine strengere Form als die Textform bindet.

Gesetzliche Schriftformerfordernisse unterfallen gemäß § 307 Abs. 3 BGB nicht der AGB-Kontrolle und sind deshalb von § 309 Nr. 13 BGB nicht betroffen. Dies betrifft u. a. die folgenden Schriftformerfordernisse:

- Kündigung des Arbeitsvertrages gemäß § 623 BGB
- Inanspruchnahme der Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 BEEG
- Ankündigungen von Freistellungen gemäß § 3 Abs. 3 und 4 PflegeZG oder § 2a Abs. 1 und 5 FPfZG.

Regelungen, die dem Arbeitgeber eine Schriftform auferlegen (z. B. Berichtspflichten), bleiben von § 309 Nr. 13 BGB unberührt, da diese Regelung lediglich die Verbraucher, mithin die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, schützen soll.

Im Auftrag

Bürger

² Aktuelle Fassungen siehe Rundschreiben vom 10. April 2015 - D5-31000/21#2.