

FINGERHUT

Vertrags- und Formularbuch

herausgegeben von

Dr. Gundo Kroh

bearbeitet von

Dr. Michael Fingerhut

Stefan Karg

Dr. Gundo Kroh

Herrad Küster

Rolf Ritzinger

Tobias Schwartz

Markus von Wallenrodt

Steuerberater

Rechtsanwälte in München

12. Auflage



Carl Heymanns Verlag

§ 23 Arbeitsverträge

I. Einführung

Der Abschluss eines Arbeitsvertrags richtet sich nach den Regeln des bürgerlichen Rechts. Er bedarf grundsätzlich keiner Form, kann also schriftlich, mündlich oder stillschweigend abgeschlossen werden. Wenn der Arbeitsvertrag befristet sein soll, muss er schriftlich abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Auch wenn in den Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot aufgenommen werden soll, ist Schriftform erforderlich, weil das Wettbewerbsverbot der Schriftform bedarf (§ 74 Abs. 1 HGB); es kann aber auch separat vereinbart werden. Schließlich kann die Schriftform durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgeschrieben sein.

Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag in jedem Fall schriftlich abzuschließen; auch spätere Änderungen des Arbeitsvertrags, etwa die nachträgliche Vereinbarung einer anderen Kündigungsfrist, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich festhalten. Ohnehin ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten (§ 2 Abs. 1 NachwG). Diese Dokumentationspflicht gilt nicht für solche Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG).

Auch beim Abschluss von Arbeitsverträgen ist das Benachteiligungsverbot des AGG (vgl. vorstehend „Einführung in das Arbeitsrecht“) zu beachten:

1. So kann eine unmittelbare Benachteiligung darin liegen, dass eine Arbeitnehmerin auf derselben Stelle eine geringere Vergütung erhält als ihr (männlicher) Vorgänger.
2. Die Zusage bestimmter Leistungen nur gegenüber deutschen Arbeitnehmern, die ausländische Beschäftigte nicht erhalten, ist ebenfalls eine unzulässige unmittelbare Benachteiligung.
3. Eine mittelbare Benachteiligung kommt beispielsweise dann in Betracht, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von bestimmten Leistungen ausgenommen werden. In Deutschland sind immer noch ca. 90% der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Außerdem sind seit Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 01.01.2002 die Vorschriften über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) auch auf das Arbeitsrecht und damit auf Arbeitsverträge anwendbar, d.h. bei der Formulierung von Vertragsbedingungen sind stets die §§ 305 bis 310 BGB zu beachten, wobei nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen sind. Zwar sieht § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB vor, dass AGB für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen sind, wobei Vielzahl meint, dass die Bedingungen für mindestens drei Verträge genutzt werden sollen. Da das BAG den Arbeitnehmer aber als Verbraucher gemäß § 13 BGB qualifiziert, handelt es sich bei einem Arbeitsvertrag um einen Verbrauchervertrag gemäß § 310 Abs. 3 BGB mit der Konsequenz, dass auch bei einer nur einmaligen Verwendung eines Arbeitsvertrages eine AGB-Kontrolle stattfindet. Im Überblick ist folgendes zu beachten:

1. § 305b BGB sieht einen Vorrang der Individualabrede vor. Dies setzt voraus, dass der Verwender seine AGB inhaltlich zur Disposition stellt und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumt, die Vertragsgestaltung zu beeinflussen.
2. AGB werden nicht Vertragsbestandteil, wenn diese nach den Umständen so ungewöhnlich sind, dass der Arbeitnehmer damit nicht zu rechnen braucht, quasi im Sinne eines Überrumpelungs- oder Übertölpelungseffekts (vgl. § 305c Abs. 1 BGB). Man nennt dies „überraschende Klauseln“.
3. Bei mehrdeutigen Klauseln gehen Zweifel stets zu Lasten des Verwenders, § 305c Abs. 2 BGB.
4. Durch eine anderweitige Vertragsgestaltung dürfen die Vorschriften des BGB über die AGB nicht umgangen werden (§ 306a BGB).
5. Im Rahmen der Inhaltskontrolle selbst sind zu beachten die „Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit“ des § 309 BGB, d.h. die dort genannten Klauseln sind unzulässig und ohne Wertung durch ein Gericht unwirksam; weiter die „Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit“ (§ 308 BGB), die eine vorherige Wertung durch das Gericht vorsehen. § 307 BGB stellt einen Auffangtatbestand dar, der als Generalklausel diejenigen Vertragsklauseln als unwirksam qualifiziert, die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen.

Rechtsfolge einer teilweisen oder vollständigen Unwirksamkeit einer Klausel ist in Abweichung zu § 139 BGB, dass der übrige Vertrag wirksam bleibt, wenn nicht das Festhalten an ihm für eine Vertragspartei eine unzumutbare Härte darstellen würde. Die entstandene Lücke wird mit den von Gesetzes wegen vorgegebenen Regeln gefüllt.

Die folgenden Muster gehen im übrigen davon aus, dass eine Tarifbindung des Arbeitgebers nicht besteht und auch keine allgemeine Bezugnahme auf tarifvertragliche Regelungen gewollt ist.

II. Arbeitsvertrag für Angestellte

Vertrag

zwischen

Firma _____ in _____
– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Herrn/Frau _____ in _____
– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ .
2. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kann es nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Nichtaufnahme des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines halben vereinbarten Bruttomonatsverdienstes zu zahlen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.

II. Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird eingestellt als _____. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere seiner Qualifikation entsprechende gleichwertige und zumutbare Aufgaben zu übertragen.
2. Des weiteren ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers eine geringwertigere Tätigkeit zuzuweisen, ohne dass dies Einfluss auf die vereinbarte Vergütung hat.
3. Aus dringenden betrieblichen Gründen ist der Arbeitnehmer auf Verlangen verpflichtet, vorübergehend außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs zumutbare Arbeiten, auch an einem anderen Ort oder für einen anderen Arbeitgeber zu leisten. Vorübergehend ist eine Zeitraum von nicht mehr als einem Monat.

III. Arbeitszeit

1. Für die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist die beim Arbeitgeber geltende regelmäßige Arbeitszeit maßgebend. Sie beträgt derzeit _____ Stunden wöchentlich. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.
2. Soweit es betrieblich notwendig ist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

IV. Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für die unter vorstehend Ziff. II. näher bezeichnete Tätigkeit ein Bruttogehalt in Höhe von € _____, das jeweils zum Monatsende fällig ist. Die Zahlung erfolgt bargeldlos.
2. Mit der Vergütung gemäß vorstehend Ziff. 1. sind bis zu ____ Überstunden im Monat abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.
3. Die Zahlung irrtümlich zu viel gezahlter Beträge hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und zu erstatten.

4. Die Zahlung von Gratifikationen, Tantiemen oder ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Auszahlung wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.

V. Vergütungsabtretung, Verpfändung

1. Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers abtreten oder verpfänden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.
2. Für die Bearbeitung einer Vergütungspfändung darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Zahlung einer Pauschale in Höhe von 1% der Pfandsumme verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt nachzuweisen, dass der tatsächlich entstandene Schaden nicht entstanden oder wesentlich niedriger ist als diese Pauschale.

VI. Urlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält pro Kalenderjahr _____ Arbeitstage Erholungsurlaub.
2. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Die Übertragung auf das Folgejahr bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung; im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden.

VII. Arbeitsverhinderung

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist er verpflichtet, binnen drei Tagen eine Folgebescheinigung einzureichen.
2. Im Falle von Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.
3. Ist der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen verhindert, ist sein Anspruch auf Vergütung für diese Zeit grundsätzlich ausgeschlossen. Dies gilt nicht bei Todesfällen in der eigenen Familie, der Eheschließung, der Niederkunft der Ehefrau sowie Umzug (jeweils ein Tag).

VIII. Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle nicht allgemein bekannte geschäftliche und betriebliche Angelegenheiten und Vorgänge Stillschweigen zu bewahren sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bekannt geworden sind, geheim zu halten. Dies gilt gegenüber jedem Dritten einschließlich der nicht unmittelbar hiermit befassten Firmenangehörigen.
2. Vorstehende Verschwiegenheitspflicht gilt auch für die Zeit nach Beendigung dieses Vertrags. Sollte diese nachvertragliche Pflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen hindern, hat er einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber.
3. Bei seinem Ausscheiden ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen und Informationen – in Schriftform und elektronischer Form –, die den Arbeitgeber betreffen, vollständig zurückzugeben.

IX. Nebentätigkeiten, Beteiligung an anderen Unternehmen, Veröffentlichungen

1. Die Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit bedarf der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers. Diese wird erteilt, wenn berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.
2. Die mittelbare oder unmittelbare – über reine Finanzanlagen hinausgehende – Beteiligung an Konkurrenzunternehmen ist unzulässig.

3. Veröffentlichungen und/oder Vorträge, deren Inhalt in einem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mitarbeiters im Unternehmen stehen, bedürfen der schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.

X. Probezeit, Kündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses, Freistellung, Vertragsstrafe

1. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.
2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei entsprechender Betriebszugehörigkeit verlängert sich diese Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorschriften. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.
3. Das Anstellungsverhältnis endet, wenn es nicht vorher gekündigt wurde, mit Ablauf des Kalendermonats, an den unmittelbar anschließend der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat, das ist derzeit der Monat, in dem der Arbeitnehmer das 67. Lebensjahr vollendet.
4. Das Anstellungsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer dauerhafte vollständig erwerbsgemindert ist, und der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Bei Bewilligung einer Rente auf Zeit ruht das Anstellungsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens aber bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1.
5. Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach Ausspruch einer etwaigen Kündigung den Arbeitnehmer widerruflich oder unwiderruflich von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt, dauerhafte Leistungseinschränkungen oder die Gefahr wettbewerbswidrigen Verhaltens oder des Verrats von Betriebsgeheimnissen. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche, soweit dem keine schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Der Arbeitnehmer muss sich gemäß § 615 BGB einen im Freistellungszeitraum durch Verwendung seiner Arbeitskraft erzielten Verdienst auf den Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber anrechnen lassen.
6. Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder fahrlässig ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auf oder veranlasst er vorsätzlich oder fahrlässig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, so hat er dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgeltes zu zahlen, maximal aber dasjenige Bruttoarbeitsentgelt, das er bei Einhaltung der Mindestkündigungsfrist erhalten hätte.

XI. Internetnutzung

Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, den Internetzugang an seinem Arbeitsplatz für private Zwecke zu nutzen; insbesondere darf er keine privaten E-Mails versenden und empfangen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den E-Mail-Verkehr und die Internetnutzung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz auf dieses Verbot hin zu überprüfen.

XII. Ausschlussfristen

1. Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf geltend gemacht wird.

XIII. Datenschutz

Der Arbeitnehmer stimmt der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten unter Einschluss von personenbezogenen Daten zu, soweit sie im Rahmen der Zweckbestimmung des Anstellungsverhältnisses erfolgt.

XIV. Sonstiges

1. Die Angaben des Arbeitnehmers im Personalfragebogen sind wesentlicher Bestandteil dieses Vertrags.
2. Änderungen des Vertrags durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform; mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.
3. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam, wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrags nicht berührt.

_____, den _____

(Arbeitgeber)

(Arbeitnehmer)

Anmerkungen: Zu I. 2.: Treten keine besonderen dem entgegenstehende Umstände hinzu, können Arbeitsverhältnisse bereits vor deren Beginn ordentlich gekündigt werden. Soll diese Möglichkeit ausgeschlossen werden, so muss dies ausdrücklich vereinbart werden. Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe im Fall des schuldhaften Nichtantritts der Arbeit hat das Bundesarbeitsgericht für zulässig erachtet, deren Höhe jedoch mit der Höhe der in der Zeit der Mindestkündigungsfrist erzielbaren Bezüge korrespondieren muss.

Zu IV. 2.: Das Formular sieht vor, dass eine bestimmte Zahl von Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten ist. Alternativ könnte man vereinbaren, dass jede Überstunde zusätzlich vergütet werden muss, ob finanziell oder in Form von Freizeitausgleich. In jedem Fall kann der Arbeitnehmer die Vergütung von Überstunden nur dann verlangen, wenn er zum einen nachweisen kann, wann (Datum und Tageszeit) er sie geleistet hat, und zum anderen, ob sie vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet worden sind oder ob sie zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeiten notwendig waren.

Zu IV. 4.: Würde eine Sonderzahlung dreimal gleichförmig und ohne Freiwilligkeitsvorbehalt gewährt, so würde daraus ein Anspruch des Arbeitnehmers auf künftige Leistung entstehen. Ein derartiger Freiwilligkeitsvorbehalt soll das Entstehen einer so genannten betrieblichen Übung verhindern. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 30.07.2008 klargestellt, dass im Falle von Sonderzahlungen auch in Formularverträge wirksam Freiwilligkeitsvorbehalte betreffs Sonderzahlungen aufgenommen werden können.

Zu VII. 1.: § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG sieht vor, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (erst) nach Ablauf von drei Kalendertagen vorlegen muss. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG kann der Arbeitgeber sie aber schon früher verlangen.

Zu VII. 3.: Hintergrund dieser Regelung ist die Vorschrift des § 616 Satz 1 BGB, wonach der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht verliert, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Die vorgeschlagene Klausel konkretisiert die Vergütungsfortzahlung im Hinblick auf die vier konkret genannten Fälle, schließt sie aber im übrigen aus.

Zu IX. 1.: Eine Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich zulässig, es sei denn sie würde zur Verletzung zwingender Arbeitnehmerschutzvorschriften führen, wie etwa dem Arbeitszeitgesetz, oder die dem Arbeitgeber vertraglich geschuldete Leistung beeinträchtigen.

Zu X. 1.: Gemäß § 622 Abs. 3 BGB können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeit vereinbaren, während der beide Parteien das Arbeitsverhältnis binnen einer abgekürzten Kündigungsfrist beenden können. Das Gesetz sieht eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vor; die Parteien können aber auch eine längere Frist vereinbaren, zum Beispiel zwei Wochen zum Monatsende. Die Probezeit darf längstens sechs Monate betragen. Eine Verlängerung der Probezeit ist grundsätzlich nicht zulässig.

Zu X. 2.: Gemäß § 622 Abs. 1 BGB gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine einheitliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Gemäß § 622 Abs. 2 BGB verlängert sich diese Frist mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre bestanden, beträgt die Frist für eine Kündigung einen Monat zum Ende des Kalendermonats, nach mindestens fünf Jahren zwei Monate, nach mindestens acht Jahren drei Monate, nach mindestens zehn Jahren vier Monate, nach mindestens zwölf Jahren fünf Monate, nach mindestens fünfzehn Jahren sechs Monate und nach mindestens zwanzig Jahren sieben

Monate, jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden solche Zeiten nicht berücksichtigt, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen. Sämtliche vorstehend genannten Fristverlängerungen gelten nach dem Gesetz ausschließlich für Kündigungen durch den Arbeitgeber. Da es für den Arbeitgeber schwierig sein kann, rasch Ersatz für einen langjährigen Mitarbeiter zu finden, empfiehlt es sich, die verlängerten Kündigungsfristen auch für Kündigungen durch den Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Zu X. 3. und 4.: Ohne eine entsprechende Vereinbarung endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht. Daher empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag zu regeln, dass der Arbeitnehmer mit ausscheidet, wenn er eine Regelaltersrente beanspruchen kann oder vollständig erwerbsgemindert ist.

Zu XI.: Die Praxis zeigt, dass Arbeitnehmer einen Internetzugang am Arbeitsplatz häufig in teilweise erheblichem Umfang für private Zwecke nutzen. Wenn der Arbeitnehmer insgesamt gute Leistungen zeigt, mag der Arbeitgeber vorübergehend darüber hinwegsehen. Doch diese Nachsicht kann ihm zum Nachteil geraten: Will er dem Arbeitnehmer die Nutzung des Internetzugangs zu privaten Zwecken später verbieten, kann sich der Arbeitnehmer unter Umständen auf eine durch Duldung begründete stillschweigende Vereinbarung berufen, nach der er etwa private E-Mails versenden darf. Damit hier erst gar kein Streit entsteht, sollten die Parteien im Arbeitsvertrag ein generelles Verbot vereinbaren, den Internetzugang zu privaten Zwecken zu nutzen. Des weiteren bürdet die vertraglich zugesagte oder auch nur geduldete Privatnutzung von Email oder Internet dem Arbeitgeber zusätzliche Pflichten auf, da der Arbeitgeber hierdurch zum Anbieter von Telemedien- und Telekommunikationsdiensten wird (§§ 11 Abs. 1 Nr. 1, 12 ff. TDG; §§ 88 ff. TKG): Er muss das Fernmeldegeheimnis wahren, wozu gehört, dass dienstliche und private Emails und sonstige Kommunikation streng voneinander getrennt werden muss, ebenso die Verkehrsdaten aus den erfolgten Kommunikationen. Die privaten Kommunikationsdaten müssen durch angemessene technische Vorkehrungen geschützt (§ 109 Abs. 1 Nr. 1 TKG) und geheim gehalten (§ 88 Abs. 2 TKG) werden.

Zu XII.: Die meisten Tarifverträge enthalten Verfallklauseln (auch Ausschussklauseln genannt). Sie bewirken, dass ein Anspruch mit ihrem Ablauf nicht mehr geltend gemacht werden kann und erlischt, wenn er nicht in vorgesehener Weise geltend gemacht wurde. Sie dienen dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit; insbesondere in Arbeitsverhältnissen sind die Parteien daran interessiert, zeitnah zu wissen, dass nach bestimmten Fristen gegen die keine Ansprüche mehr erhoben werden können, was umso mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt. Sie unterliegen regelmäßig einer AGB-Inhaltskontrolle gemäß § 307 und § 309 Nr. 7 BGB. Nach verbreiteter Meinung sind so genannte einseitige Ausschlussfristen zu Lasten des Arbeitnehmers unwirksam. Außerdem dürfen die Fristen nicht zu kurz sein: Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 25.05.2005) stellt eine Ausschlussfrist von drei Monaten die gerade noch zulässige Untergrenze dar.

Zu XIV. 3.: Sinn und Zweck derartiger Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen ist in erster Linie die Vermeidung der Entstehung von Ansprüchen aus betrieblicher Übung. Die bisher in arbeitsrechtlichen Verträgen verwendeten doppelten Schriftformklauseln mussten nach einer Entscheidung des BAG vom 20.05.2008 neu gefasst werden: Bereits bisher waren sowohl das BAG als auch der BGH der Auffassung, dass (auch mündliche) Individualabreden sich gemäß § 305b BGB gegenüber wirksamen Schriftformklauseln durchsetzen. Wenn in einer doppelten Schriftformklausel (wie früher sehr häufig benutzt) beim Arbeitnehmer der Eindruck erweckt wird, eine mündliche Individualabrede sei entgegen § 305b BGB unwirksam, dann stelle das eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, die wegen des Grundsatzes des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion zu einer vollständigen Unwirksamkeit der Klausel führe. Ansprüche aus betrieblicher Übung sind nach ausdrücklicher Ansicht des BAG aber keine individuellen Vertragsabreden, sie werden vielmehr einseitig durch das Verhalten des Arbeitgebers bestimmt. Eine wirksame Schriftformklausel vermag daher durchaus Ansprüche aus betrieblicher Übung auszuschließen. Deshalb mussten die bisher verwendeten Schriftformklauseln dahingehend eingeschränkt werden, dass von ihr (auch mündliche) Individualabreden nicht umfasst sind.