

Vertrags- und Formularbuch

herausgegeben von

Dr. Michael Fingerhut

Rechtsanwalt in München

bearbeitet von
den Rechtsanwälten

Dr. Michael Fingerhut

Peter L. Klug

Herrad Küster

Fachanwältin für Familienrecht

Thomas Maul

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Philipp Rumler

Fachanwalt für Erbrecht

Susanne Schmidt

Fachanwältin für gewerblichen Rechtsschutz

Natalie Wall

Fachanwältin für IT-Recht

sowie

Axel Wetekamp

Richter am Amtsgericht/Mietgericht München a.D.

13., neu bearbeitete und erweiterte Auflage

Leseprobe

Carl Heymanns Verlag 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Im Einzelnen haben bearbeitet	XXI
Abkürzungen	XXIII
Teil 1 Allgemeines	1
§ 1 Checkliste für Vertragsformulierungen	3
§ 2 Einführung in das Recht des Vertrags	4
§ 3 IT-Recht, Datenschutzrecht und Geheimnisschutz	5
1. IT-Recht	5
2. Datenschutzrecht	5
3. Cyber Security	5
4. Geheimnisschutz	7
Teil 2 Bürgerliches Recht	9
§ 4 Kaufgeschäfte (ohne Grundstückskauf)	11
I. Kauf von beweglichen Sachen	11
II. Kaufvertrag über ein Kraftfahrzeug (Gebrauchtwagenkauf)	12
III. Vorkauf	14
1. Einführung	14
2. Einräumung eines Vorkaufsrechts	15
3. Mitteilung an den Vorkaufsberechtigten	16
4. Ausübung des Vorkaufsrechts	17
IV. Wiederkauf	17
1. Einführung	17
2. Kaufvertrag mit Wiederkaufvertrag	17
3. Ausübung des Wiederkaufsrechts	19
V. Option	19
1. Einführung	19
2. Optionsvertrag	20
3. Ausübung der Option	21
VI. Ratenzahlungskauf mit Eigentumsvorbehalt	22
VII. Liefervertrag mit verlängertem Eigentumsvorbehalt	24
VIII. Kaufmännisches Bestätigungsschreiben nach Liefervertrag	26
§ 5 Sicherungsgeschäfte	28
I. Sicherungsübereignung	28
1. Einführung	28
2. Sicherungsübereignung eines PKW	29
3. Sicherungsübereignung eines Warenlagers	31
II. Verpfändung beweglicher Sachen	33
III. Verpfändung von Rechten (Forderungen)	35
IV. Pfandrecht an beweglichen Sachen ohne Besitzübertragung	36
§ 6 Grundstücksgeschäfte	38
I. Grundstückskauf	38
II. Wertsicherungsklausel	43

III.	Wohnungs- und Teileigentum	45
IV.	Wohnungskauf	55
V.	Erbbaurechtsvertrag	59
VI.	Grunddienstbarkeit	62
VII.	Beschränkte persönliche Dienstbarkeit	63
	1. Einführung	63
	2. Beschränktes Wohnrecht	64
	3. Dauerwohnrecht als persönliche Dienstbarkeit	64
VIII.	Nießbrauch	67
IX.	Dingliches Vorkaufsrecht	68
X.	Hypothek und Grundschuld	69
	1. Einführung	69
	2. Hypothek	70
	3. Grundschuld	71
§ 7	Darlehen	73
I.	Einführung	73
II.	Darlehensvertrag	73
III.	Darlehensvertrag mit Vollstreckungsunterwerfung	74
IV.	Arbeitnehmer-Darlehensvertrag	75
§ 8	Schenkung	77
I.	Einführung	77
II.	Einfacher Schenkungsvertrag	77
III.	Schenkungsvertrag unter Auflagen und mit Widerrufsvorbehalt	78
§ 9	Miete	81
I.	Einführung	81
II.	Miete	82
	1. Mietvertrag über bewegliche Sachen	82
	2. Mietvertrag über eine Wohnung (Vertrag auf unbestimmte Zeit)	83
	3. Zeitmietvertrag nach § 575 BGB mit Verwendungsabsicht Eigennutzung	93
	4. Zeitmietvertrag nach § 575 BGB mit Verwendungsabsicht Beseitigung/Veränderung	95
	5. Untermietvertrag	96
	6. Garagenmietvertrag	98
	7. Werkmietvertrag (normal)	101
	8. Werkmietvertrag (funktionsgebunden)	101
	9. Mietvertrag über gewerbliche Räume	102
	10. Mischmietverhältnis	105
III.	Sonderregelungen	105
	1. Vereinbarung über die Durchführung von Schönheitsreparaturen	105
	2. Vereinbarung über Kleinreparaturen	109
	3. Staffelmietvereinbarung nach § 557a BGB	110
	4. Indexmietvereinbarung nach § 557b BGB	112
	5. Umlagevereinbarung Betriebs- und Heizkosten mit Abrechnung	114
	6. Änderung der Vorauszahlungen	120
	7. Bestimmung verbrauchsabhängiger Abrechnung	121
	8. Tierhaltungsklausel (Zustimmungs-/Verbotsklausel)	121
	9. Vereinbarung über Parabolantenne mit Zusatzkaution	124
	10. Kautionsvereinbarung Barkaution	126
	11. Kautionsvereinbarung Bürgschaft	128
	12. Hausordnung	129
	13. Übergabeprotokoll	133
	14. Vereinbarung einer Instandsetzungsverpflichtung des Mieters gegen Mietnachlass	135
	15. Gartenpflegeverpflichtung	136
IV.	Einseitige Erklärungen im Mietverhältnis	138

1.	Auskunftsersuchen des Mieters bei Verstoß gegen Mietpreisbremse	138
2.	Antwort des Vermieters auf Auskunftsersuchen des Mieters wegen Mietpreisbremse (Vormieter)	138
3.	Antwort des Vermieters auf Auskunftsersuchen des Mieters wegen Mietpreisbremse	139
4.	Rückforderung des Mieters bei überzahlter Miete	139
5.	Entgegnung des Vermieters auf Rückforderungsschreiben des Mieters	140
6.	Entgegnung des Mieters auf Zurückweisung des Rückforderungsschreibens durch den Vermieter	141
7.	Mieterhöhungsverlangen nach § 558 BGB	141
8.	Aufforderung zur Duldung von Erhaltungsmaßnahmen durch den Vermieter	143
9.	Ablehnungsschreiben des Mieters	145
10.	Aufforderungsschreiben zur Duldung von Modernisierungsmaßnahmen	146
11.	Aufforderung zur Gestattung der Besichtigung wegen Mängeln/mit Handwerkern	148
12.	Aufforderung zur Gestattung der Besichtigung wegen Besorgnis der Verwahrlosung	149
13.	Aufforderung zur Gestattung der Besichtigung mit Kaufinteressenten	150
14.	Ablehnungsschreiben des Mieters wegen Begleitung bestimmter Personen	151
V.	Beendigung des Mietverhältnisses	151
1.	Ordentliche Kündigung durch den Mieter	151
2.	Kündigung wegen Eigenbedarfs	153
3.	Außerordentliche Kündigung durch den Vermieter	154
4.	Räumungsvereinbarung	156
§ 10	Pacht, Leasing	157
I.	Pacht	157
1.	Einführung	157
2.	Verpachtung einer Werkstatt	157
3.	Verpachtung einer Gaststätte	159
4.	Verpachtung einer Werkskantine	161
II.	Leasing	163
1.	Einführung	163
2.	Leasingantrag	164
3.	Allgemeine Leasingbedingungen	166
§ 11	Werkverträge	172
I.	Einführung	172
II.	Werkvertrag über die Erstellung einer Bilanz	172
III.	Hausbauvertrag	173
IV.	Bearbeitungsvertrag	179
V.	Werkvertrag über die Erstellung eines EDV-Programms	181
VI.	Mängelrüge bei einem Werkvertrag	183
VII.	Vertrag betreffend die Lieferung herzustellender oder zu erzeugender Sachen	184
VIII.	Architektenvertrag	185
IX.	Planungsvertrag (Ingenieurleistungen)	189
X.	Anlagenbau	194
§ 12	Maklerverträge	202
I.	Einführung	202
II.	Makler-Kaufauftrag	202
III.	Makler-Verkaufauftrag	204
IV.	Makler-Alleinauftrag	206
V.	Makler-Beratungsvertrag	208
§ 13	Auftrag, Geschäftsbesorgung, Verwahrung	210
I.	Einführung	210
II.	Treuhandvertrag	210
III.	Geschäftsbesorgung	212
IV.	Hausverwaltung	212

1. Miete	212
2. Eigentum	215
V. Anwaltliche Vertretung	220
1. Beauftragung eines Rechtsanwalts	220
2. Honorarvereinbarung nach Zeitaufwand	222
3. Erfolgshonorar	225
VI. Werbeagenturvertrag	227
VII. Verwahrung	234
§ 14 Bürgschaft, Garantie, Patronatserklärung	236
I. Bürgschaft	236
1. Einführung	236
2. Einfache Bürgschaft	237
3. Selbstschuldnerische Bürgschaft	237
II. Garantievertrag	238
III. Patronatserklärung	240
1. Einführung	240
2. Harte Patronatserklärung	240
3. Weiche Patronatserklärung	241
§ 15 Vergleich	243
I. Einführung	243
II. Außergerichtlicher Vergleich	243
III. Prozessvergleich §§ 779 BGB, 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO	245
IV. Anwaltsvergleich	246
§ 16 Schuldenbereinigung, Verbraucherinsolvenz und Restschuldbefreiung	249
I. Einführung	249
II. Ermittlung der Schulden	250
III. Versuch der außergerichtlichen Schuldenbereinigung	251
§ 17 Schuldversprechen und Schuldanerkennnis	255
I. Einführung	255
II. Schuldversprechen	255
III. Schuldanerkennnis	256
IV. Vollstreckbares Schuldanerkennnis	256
§ 18 Aufrechnung	258
I. Einführung	258
II. Einseitige Aufrechnungserklärung	258
§ 19 Forderungsabtretung, Schuld- und Erfüllungsübernahme	260
I. Forderungsabtretung	260
1. Einfache Forderungsabtretung	260
2. Sicherungsabtretung	261
3. Inkassoabtretung	262
II. Schuldübernahme	263
1. Einführung	263
2. Schuldübernahmevertrag zwischen Gläubiger und neuem Schuldner	264
3. Schuldübernahmevertrag zwischen altem und neuem Schuldner mit Nachricht an Gläubiger	265
4. Nachricht an Gläubiger zur Erwirkung der Genehmigung	266
5. Erfüllungsübernahme	266
§ 20 Vollmacht	268
I. Einführung	268
II. Einfache Vollmacht	269
III. Grundstücksvollmacht	269

IV.	Vollmacht für einen Makler	270
V.	Zwangsversteigerungsvollmacht (Biervollmacht)	271
VI.	Generalvollmacht	271
	1. Einführung	271
	2. Einfache Generalvollmacht	272
	3. Notarielle Generalvollmacht	272
VII.	Hausverwaltungsvollmacht	273
	1. Erteilung der Vollmacht	273
	2. Widerruf der Hausverwaltungsvollmacht	273
VIII.	Stimmrechtsvollmacht	274
IX.	Vollmacht im Nachlassverfahren	274
X.	Vollmacht auf den Todesfall	275
XI.	Anwaltliche Vollmacht im Nachlassverfahren	276
XII.	Vorsorgevollmacht, Patienten- und Betreuungsverfügung	277
§ 21	Familienrecht	285
I.	Ehevertrag	285
	1. Einführung	285
	2. Ehevertrag – modifizierte Zugewinnngemeinschaft, Versorgungsausgleich und nachehelicher Unterhalt	287
	3. Ehevertrag – Gütertrennung	296
II.	Trennungvereinbarungen	298
	1. Einführung	298
	2. Getrenntlebensunterhalt	299
	3. Kindesunterhalt	302
	4. Verteilung der ehelichen Haushaltsgegenstände	304
	5. Elterliche Sorge und Umgangsrecht	307
III.	Nichteheliche Lebensgemeinschaft	309
	1. Einführung	309
	2. Partnerschaftsvertrag für berufstätige Partner ohne Kinder	311
	3. Partnerschaftsvertrag für eine nichteheliche Lebensgemeinschaft, in der ein Partner die gemeinsamen Kinder betreut und nur der andere Partner erwerbstätig ist	314
§ 22	Erbrecht	318
I.	Einführung	318
II.	Ausschlagung der Erbschaft	320
III.	Anfechtung der Annahme bzw. Ausschlagung	321
IV.	Testament	322
	1. Einführung	322
	2. Einfaches eigenhändiges Testament (mit Rechtswahl)	324
	3. Eigenhändiges Testament mit Vor- bzw. Nacherbeneinsetzung und Pflichtteilsstrafklausel	325
	4. Testament mit Auflage und Auflagenvollstreckung	328
	5. Testament mit Grundstücksvermächtnis und Vermächtnisvollstreckung	329
	6. Testament mit Herausgabevermächtnis	330
	7. Testament mit familienrechtlichen Anordnungen/Entziehung des Sorgerechts	331
	8. Testament mit Pflichtteilsentziehung und Pflichtteilsbeschränkung	333
V.	Gemeinschaftliches Testament	335
	1. Einführung	335
	2. Gemeinschaftliches Ehegattentestament mit Schlussbenregelung und Pflichtteilsstrafklausel	336
	3. Gemeinschaftliches Testament mit Nacherbeneinsetzung	338
	4. Ehegattentestament mit Bestimmungs- & Zweckvermächtnis	339
VI.	Testamentsvollstreckung	342
	1. Einführung	342
	2. Testament mit Anordnung der Testamentsvollstreckung (Abwicklungsvollstreckung)	343
	3. Testament mit Anordnung der Testamentsvollstreckung (Verwaltungsvollstreckung)	345
	4. Testament mit Nießbrauchsvermächtnis und Testamentsvollstreckung	345

5. Ehegattentestament zu Gunsten bedürftiger oder verschuldeter Erben.....	347
VII. Unternehmertestament mit Testamentsvollstreckung	352
VIII. Erbvertrag	355
IX. Erb- und Pflichtteilsverzichtsvertrag	359
X. Erbengemeinschaft	362
1. Einführung	362
2. Vertrag über die Verwaltung des Nachlasses.....	362
3. Erbauseinandersetzungsvertrag	364
4. Absichtungsvertrag	366
5. Auslegungsvertrag	369
XI. Erbschaftskauf	371
Teil 3 Arbeitsrecht	373
§ 23 Einführung	375
I. Allgemein	375
II. COVID-19-Pandemie – Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.....	377
§ 24 Anbahnung des Arbeitsvertrags	381
I. Personalfragebogen im Bewerbungsverfahren	381
II. Personalfragebogen nach erfolgter Einstellung	386
III. Datenverarbeitung	388
§ 25 Arbeitsverträge	398
I. Einführung.....	398
II. Arbeitsvertrag für Angestellte	399
III. Anstellungsvertrag für einen Handelsreisenden.....	409
IV. Anstellungsvertrag mit Prokura, Wettbewerbsverbot und Ruhegeldzusage	415
V. Zielvereinbarung – Rahmenvereinbarung	421
§ 26 Dienstverträge für Geschäftsführer und Vorstand.....	425
I. Anstellungsvertrag für einen GmbH-Geschäftsführer	425
II. Anstellungsvertrag für den Vorstand einer Aktiengesellschaft	433
§ 27 Freier Mitarbeiter-Vertrag	440
§ 28 Besondere Arbeitsverträge.....	445
I. Berufsausbildungsvertrag	445
II. Befristeter Arbeitsvertrag	448
III. Teilzeitarbeitsvertrag.....	453
IV. Änderungsvertrag	460
V. Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (Minijob)	466
VI. Altersteilzeitvertrag.....	466
§ 29 Arbeitnehmerüberlassung.....	473
I. Einführung.....	473
II. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (Rahmenvertrag)	476
III. Individualvertrag zwischen Verleiher und Entleiher über die Arbeitnehmerüberlassung	482
IV. Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer	483
§ 30 Dienstwagenvereinbarung	493
§ 31 Betriebsordnung	496
§ 32 Betriebsübergang	503
§ 33 Sozialplan.....	508

§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	511
I. Einführung	511
II. Abmahnung	513
III. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber	514
IV. Änderungskündigung	516
V. Außerordentliche Kündigung	517
VI. Empfangsbestätigung	518
VII. Betriebsratsanhörung	519
VIII. Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer	521
IX. Massenentlassungsanzeige	522
X. Aufhebungsvertrag	524
XI. Abwicklungsvertrag	529
Teil 4 Handelsrecht	537
§ 35 Einführung	539
§ 36 Kaufleute und Handelsregister	540
I. Einführung	540
II. Anmeldung des Einzelunternehmens eines Kaufmanns	540
III. Antrag auf Löschung des Einzelunternehmens	541
IV. Anmeldung einer Zweigniederlassung	542
§ 37 Firma	544
I. Einführung	544
II. Firmenfortführung	544
§ 38 Prokura und Handlungsvollmacht	546
I. Einführung	546
II. Prokura (§ 48 HGB)	546
1. Einführung	546
2. Prokuraerteilung	547
3. Gesellschafterbeschluss zur Prokuraerteilung	548
4. Anmeldung der Prokura	549
III. Handlungsvollmacht (§ 54 HGB)	550
§ 39 Kundenschutz	551
I. Kundenschutzvereinbarung	551
II. Vertraulichkeitsvereinbarung	553
§ 40 Force-Majeure/Corona-Klausel	555
§ 41 Internationaler Vertrieb	559
§ 42 Schiedsverfahren	561
I. Einführung	561
II. Schiedsklausel	562
III. Schiedsvertrag	563
IV. Schiedsvergleich	565
§ 43 Handelsvertreter	567
§ 44 Vertragshändler	574
§ 45 Franchisevertrag	581
§ 46 Kommission	591

§ 47 Konsignationslager	595
§ 48 Factoring	598
§ 49 Anweisung, Scheck, Wechsel	604
I. Anweisung	604
II. Scheck	605
III. Wechsel	606
IV. Nachbemerkung zum Scheck und Wechsel.	607
Teil 5 Gesellschaftsrecht	609
§ 50 Die verschiedenen Gesellschaftsformen	611
§ 51 Personengesellschaften	613
I. BGB-Gesellschaft	613
1. Einführung	613
2. Ärzte-Sozietätsvertrag	614
3. Partnerschaftsvertrag	622
4. Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung	626
5. Das Gemeinschaftsunternehmen (Joint Venture).	627
II. Offene Handelsgesellschaft.	629
1. Einführung	629
2. OHG-Vertrag mit Eintritts- und Nachfolgeklausel	630
3. Abtretung eines Gesellschaftsanteils an einer OHG.	632
III. Kommanditgesellschaft.	635
IV. Stille Gesellschaft	644
V. Partiarischer Darlehensvertrag	648
§ 52 Körperschaften	651
I. Verein	651
1. Einführung	651
2. Satzung eines eingetragenen Vereins	651
3. Anmeldung eines Vereins zum Vereinsregister	662
II. Stiftung	663
1. Einführung	663
2. Errichtung einer Stiftung.	664
3. Stiftungssatzung	665
III. Gesellschaft mit beschränkter Haftung.	668
1. Einführung	668
2. Errichtung einer GmbH	669
a) Einführung.	669
b) Errichtungsurkunde »normalen« GmbH	670
c) GmbH-Satzung	672
d) Errichtungsurkunde einer GmbH im vereinfachten Verfahren	677
e) Errichtungsurkunde einer Unternehmer-GmbH (UG).	680
f) Satzung der UG (haftungsbeschränkt)	682
3. Verkauf/Abtretung von GmbH-Anteilen	687
4. Kapitalerhöhung	690
a) Einführung.	690
b) Erhöhungsbeschluss	691
c) Anmeldung zum Handelsregister	692
d) Ermächtigung zur Kapitalerhöhung	693
e) Anmeldung der Ermächtigung zum Handelsregister.	695
5. Auflösung und Abwicklung (Liquidation) einer GmbH	696
a) Auflösungsbeschluss	696
b) Anmeldung zum Handelsregister	697

IV.	GmbH & Co. KG	698
V.	Aktiengesellschaft	706
	1. Einführung	706
	2. Gründung einer Aktiengesellschaft	708
	a) Gründungsurkunde	708
	b) Satzung	709
	c) Übernahme der Aktien	716
	d) Bestellung des Aufsichtsrats	716
	e) Benennung der Abschlussprüfer	717
	f) Vollmacht für Urkundsänderungen	717
	g) Wirksamkeitsbestimmung	717
VI.	Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag	717
§ 53	Gesellschaftsrechtliche Sonderregelungen	721
I.	Beirat	721
II.	Geschäftsführerordnung	723
III.	Poolvertrag	725
IV.	Rangrücktrittsvereinbarung	728
§ 54	Unternehmenskauf, Umwandlung und Betriebsaufspaltung	730
I.	Unternehmenskauf	730
	1. Einführung	730
	2. Geheimhaltungsvereinbarung	730
	3. Unternehmenskauf durch Anteilsübertragung	733
	4. Unternehmenskauf durch Übertragung der Vermögensgegenstände	739
	a) Einführung	739
	b) Kauf eines Produktionsunternehmens	739
	c) Kauf einer Arztpraxis	744
II.	Verschmelzung und Formwechsel	746
	1. Einführung	746
	2. Verschmelzung	747
	a) Einführung	747
	b) Verschmelzungsvertrag	748
	c) Zustimmung der übernehmenden GmbH	750
	d) Zustimmung der übertragenden GmbH	751
	e) Anmeldung zum Handelsregister für die übernehmende GmbH	753
	f) Anmeldung zum Handelsregister für die übertragende GmbH	753
	3. Formwechsel einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft	754
	a) Einführung	754
	b) Niederschrift über eine Gesellschafterversammlung	755
	c) Anmeldung zum Handelsregister	758
III.	Betriebsaufspaltung	759
Teil 6.	Gewerblicher Rechtsschutz, Wettbewerbsrecht, Urheberrecht	763
§ 55	Patentrecht	765
I.	Einführung	765
II.	Co-Entwicklungsvereinbarung	765
III.	Optionsvertrag für Patentkauf	770
IV.	Patentkauf	771
V.	Arbeitnehmererfindung	773
VI.	Patentverletzung	777
§ 56	Markenrecht	778
I.	Einführung	778
II.	Markenverletzung	780

§ 57 Designrecht	783
I. Einführung	783
II. Designverletzung	783
§ 58 Lizenzverträge	784
I. Einführung	784
II. Patent- und Know-how-Lizenzvertrag	784
III. Ausschließlicher Markenlizenzvertrag	789
IV. Lizenzvertrag betreffend ein Spiel	794
V. Fotonutzungsvertrag (Model-Release)	798
§ 59 Wettbewerbsrecht	800
I. Einführung	800
II. Abmahnung	801
III. Strafbewehrte Unterlassungserklärung	802
IV. Abschlusschreiben	803
V. Abschlusserklärung	804
§ 60 Sponsoringvertrag	806
§ 61 Verlagsvertrag	809
§ 62 Konzertvertrag	814
Teil 7 IT-Recht, Datenschutz, Cyber-Security, Geschäftsgeheimnisse	819
§ 63 IT-Recht	821
I. Einführung	821
II. Hardwarekauf	821
III. Mietvertrag über eine EDV-Anlage	825
IV. Softwarekauf	841
V. Softwareerstellung	847
VI. Cloud-Dienste-SaaS	857
1. Arten von Cloud-Diensten	858
2. Auswahl des Cloud Anbieters/Datenschutz	858
3. Vertragstypologie	859
4. Nutzungsrechte	860
4.1 SaaS	860
4.2 PaaS/IaaS	861
VII. Vertrag über Softwarepflege	875
VIII. Vertrag über IT-Beratungsleistungen	883
IX. Vertrag über Webhosting und Webservices	889
X. Agiler Projektvertrag (Scrum)	898
1. Vertragsart	900
2. Dokumentation	900
3. Abnahme	901
4. Nacherfüllung, Gewährleistung	901
5. Vergütung	901
6. Rechteübergang	902
§ 64 Datenschutz	919
I. Einführung	919
II. Technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs)	921
III. Übersicht Unternehmensrichtlinien und Schulungsnachweis	939
IV. Allgemeine Datenschutzklausel für Verträge	941
V. Vertrag über die Datenverarbeitung im Auftrag	942
VI. Datenschutzzinformation	963

1.	Inhalt und Form der Datenschutzinformation.	963
2.	EuGH »Cookie-Urteil«	965
3.	EuGH »Facebook-Urteile«.	965
VII.	Checkliste zur Datenschutz-Konformität nach DSGVO/BDSG.	982
§ 65	Cyber Security.	994
I.	Einführung.	994
II.	Vereinbarung zur Informationssicherheit	997
III.	Musterklausel zum Schutz vor Cyberangriffen	1013
§ 66	Geschäftsgeheimnisse	1016
I.	Einführung.	1016
II.	Vertraulichkeitsvereinbarung	1017
III.	Musterklausel »Vertraulichkeit«	1023
Teil 8	Allgemeine Geschäftsbedingungen.	1025
§ 67	Einführung	1027
§ 68	Verkaufs- und Lieferbedingungen (gegenüber Unternehmern)	1029
§ 69	Verkaufs- und Lieferbedingungen (gegenüber Verbrauchern).	1034
§ 70	Verkaufs- und Lieferbedingungen eines Online-Händlers gegenüber Verbrauchern.	1038
I.	Einführung.	1038
1.	Neue EU-Richtlinien und -Verordnungen.	1038
a)	Omnibus-Richtlinie	1038
b)	Die P2B-VO (VO [EU] 2019/1150)	1039
c)	EU-Geo-Blocking Verordnung (VO)	1039
d)	EU Urheberrechtsreform	1040
2.	Sonstige Neuerungen.	1042
II.	Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)	1043
1.	Fernabsatz/Elektronischer Geschäftsverkehr	1043
2.	Informationspflichten	1043
a)	Informationen in Fernabsatzverträgen	1043
b)	Informationspflichten im elektronischen Geschäftsverkehr.	1044
3.	Widerruf.	1044
a)	Anwendbarkeit des Widerrufs	1044
b)	Frist für den Widerruf	1044
c)	Widerrufsbelehrung in die AGB aufnehmen	1045
d)	Muster-Widerrufsformular der Anlage 1 zu Art. 246a § 1 Abs. 2 EGBGB	1045
4.	Abwicklung des Vertragsverhältnisses nach Widerruf.	1045
5.	Elektro(nik)geräte	1046
6.	Batterien	1047
7.	Sonstiges	1047
a)	Verbot von pre-ticked boxes	1047
b)	Verbot kostenpflichtiger Kundenhotlines	1047
III.	Widerrufsbelehrung	1056
§ 71	Einkaufsbedingungen	1061
§ 72	Qualitätssicherungsvereinbarung.	1066
	Stichwortverzeichnis.	1071

§ 25 Arbeitsverträge

I. Einführung

- 1 Mit dem Arbeitsvertrag wird das Arbeitsverhältnis begründet. Der Arbeitsvertrag, ein gegenseitiger schuldrechtlicher Austauschvertrag, regelt die gegenseitigen Verpflichtungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Infolge einer grundsätzlichen systembedingten Unterlegenheit des Arbeitnehmers ist entgegen der ansonsten vorherrschenden Privatautonomie die Gestaltungsfreiheit durch eine Reihe von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen eingeschränkt.

Er bedarf grundsätzlich keiner Form, kann also schriftlich, mündlich oder stillschweigend abgeschlossen werden. Wenn der Arbeitsvertrag jedoch befristet sein soll, muss er schriftlich abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Auch wenn in dem 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 § 23 Rdn. 1 Einführung) 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.

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 S. 2 BGB die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen sind. Zwar sieht § 305 Abs. 1 S. 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, d.h. des Arbeitgebers, § 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

► Muster Arbeitsvertrag für Angestellte

Vertrag

2

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 zu zuweisen, 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 ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat.

III. Arbeitszeit, Kurzarbeit

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.
3. Der Arbeitnehmer hat seine gesamte Arbeitszeit einschließlich geleisteter Überstunden unter Nutzung des betrieblichen Zeiterfassungssystems festzuhalten.
4. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf entsprechende Anordnung des Arbeitgebers hin Kurzarbeit zu leisten für den Fall, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage bzw. eines außerordentlichen Ereignisses sowie Höherer Gewalt vorliegt und der Agentur für Arbeit der Arbeitsausfall angezeigt worden ist (§§ 95 ff. SGB III).

Der Umfang der Kurzarbeit kann bis auf null reduziert werden, wenn ein Arbeiten im Betrieb nicht mehr möglich sein sollte.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von 2 Wochen einzuhalten. Die Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens 12 Monaten angeordnet werden, soweit nicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer verlängert.

Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

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 bezogen auf eine 5-Tage-Woche den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, da er ansonsten verfällt. Die Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das Folgejahr bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung. Sie ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden, da er ansonsten verfällt.
2. Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer weiteren Urlaub von _____ Tagen pro Kalenderjahr. Die Bestimmungen obiger Ziffer 1 gelten für den übergesetzlichen Zusatzurlaub entsprechend.
3. Kann der Zusatzurlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht bis zum Ablauf des 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen werden, erlischt dieser Anspruch ersatzlos.
4. Durch die Urlaubsgewährung wird – vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung – im jeweiligen Kalenderjahr zunächst der gesetzliche Mindesturlaub, im Anschluss etwaiger Zusatzurlaub für schwerbehinderte Personen und anschließend der vertragliche Zusatzurlaub erfüllt.
5. Ist der Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vollständig in Natur gewährt, ist er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Dies gilt aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub; eine Abgeltung vertraglichen Zusatzurlaubs scheidet aus.

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 für eine verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit 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. Geschäftsgeheimnisse

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle nicht allgemein bekannten vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Geschäftsgeheimnisse, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Anstellungsverhältnis, Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Informationen zählen insbesondere die Informationen über die Gesellschaft zu Finanzkennzahlen, Marktpositionierung und Produktstrategie,

die von der Gesellschaft entwickelten Technologien und Datenmodelle zu den Leistungen und Produkten der Gesellschaft, die von der Gesellschaft entwickelte Software, einschließlich der Sources Codes, Object Codes, der Programm Dokumentation, der Datenflusspläne, der Benutzerdokumentation und sonstige technische Grundlagen, Entwicklungsarbeiten, technische Konstruktionen sowie Informationen über etwaige (in Anmeldung befindliche) Patente oder sonstige Schutzrechte der Gesellschaft (wie Marken, Geschmacks- und Gebrauchsmuster), betriebsinterne Informationen zu Kunden, Partnern, Zulieferern und Vertriebsunternehmen der Gesellschaft. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass es sich bei den vorgenannten Informationen um Geschäftsgeheimnisse handelt und dass eine Weitergabe daher sowohl zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers als auch zu arbeits- und strafrechtlichen Sanktionen führen kann.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich in der Kommunikation innerhalb des Unternehmens und im Verkehr nach außen zur Einhaltung von Vertraulichkeitsstandards im Umgang mit vertraulichen Informationen. Insbesondere wird er Informationen nicht unverschlüsselt über Internet-Dienste übertragen. Der Mitarbeiter trägt auch Sorge dafür, dass die von ihm benutzten EDV-Systeme nicht Unbefugten zugänglich und gegen Zugriff durch Dritte durch angemessene technische Schutzmaßnahmen gesichert sind.

2. Der Arbeitnehmer wird den Arbeitgeber auf ihm bekannt gewordene bestehende und drohende Sicherheitslücken hinweisen.
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 dauerhaft 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. Nutzung privater Endgeräte

Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, private Endgeräte zu beruflichen Zwecken im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu nutzen.

XIII. Ausschlussfristen

1. Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bzw. im Zusammenhang mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten in Textform gegenüber dem anderen Vertragspartner geltend gemacht werden.
2. Lehnt der jeweils andere Vertragspartner den Anspruch in Textform ab oder erklärt er sich nicht in Textform innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf geltend gemacht wird.

3. Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes einer Regelung über Ausschlussfristen nicht zugänglich sind und auf die nicht verzichtet werden kann. Die Ausschlussfristen gelten ferner nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit bzw. aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren.

XIV. Datenschutz

Der Arbeitnehmer hat bei Abschluss des Vertrages von der Datenschutzhinweisung für Arbeitnehmer Kenntnis genommen.

Der Arbeitnehmer hat weiter als wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages das Formular für die »Arbeitnehmerverpflichtung zur Vertraulichkeit und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG)« zu unterzeichnen, das als Anlage diesem Vertrag beigefügt ist.

XV. 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

- 3 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 II. 2.: Bei dieser Klausel besteht die Gefahr, dass Gerichte hierin einen schwerwiegenden Eingriff in dem durch § 2 KSchG gewährleisteten Integritätsschutz erblicken und sie damit für unvereinbar mit § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB halten.

Zu III. 3.: Nach dem Urteil des EuGH vom 14.05.2019 (C-55/18) ist nunmehr die Erfassung aller geleisteter Arbeitsstunden incl. Überstunden allgemeine Pflicht aller Arbeitnehmer.

Zu III. 4.: Wie die COVID-19-Pandemie in 2020 zeigt, kann es in Krisenfällen, die mit entsprechenden wirtschaftlichen Umsatzeinbußen verbunden sind, zur Erhaltung des Betriebes unabwendbar sein, Kurzarbeit für die Mitarbeiter zu beantragen.

Da der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung hat, bedarf der Arbeitgeber für die Einführung der Kurzarbeit einer besonderen Rechtsgrundlage. Diese kann in einem Gesetz (so § 19 KSchG), in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, z.B. auch im Rahmen des Arbeitsvertrages enthalten sein. Fehlt es an einer besonderen Rechtsgrundlage, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nur mit individueller Zustimmung

des Arbeitnehmers einführen. Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, kann die Kurzarbeit nur unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats eingeführt werden, §§ 87 Abs. 1 Nr. 3, 99 BetrVG.

Um die mit der erforderlichen Zustimmung des Arbeitnehmers verbundene Unsicherheit auszuschließen, empfiehlt es sich, bereits im Arbeitsvertrag eine Zustimmung zu derartigen Maßnahmen zu vereinbaren.

Hierbei ist zu beachten, dass Kurzarbeit-Klauseln in Formularmietverträgen der AGB-Kontrolle unterliegen. Hinzuweisen ist weiter, dass die Wirksamkeit von in Arbeitsverträgen vorformulierten Klauseln, die dem Arbeitgeber die einseitige Anordnung von Kurzarbeit ermöglichen, von der Rechtsprechung nicht einheitlich beurteilt wird. Solche Klauseln sind in jedem Fall unwirksam, wenn sie nicht ausdrücklich eine Ankündigungsfrist von 2 Wochen vorsehen. Sie können auch dann nach § 307 Abs. 1 u. 2 BGB unwirksam sein, wenn sie den Umfang und das Ausmaß der Kurzarbeit, die Festlegung des betroffenen Personenkreises, die Art und Weise der Einbeziehung des Personenkreises u.a. offen lassen (LAG Berlin-Brandenburg, vom 07.10.2010 – 2 Sa 1230/10, juris).

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 VI.: Nach bisheriger Rechtsprechung sind – vereinfacht gesagt – Urlaubsansprüche, die bis zum 31.03. des Folgejahres nicht eingebracht wurden, verfallen. Dies galt auch für längerfristig erkrankte Arbeitnehmer. Mit seiner Entscheidung vom 20.01.2009 in der Rs. »Schultz-Hoff« zum Fortbestand der Urlaubsansprüche längerfristiger erkrankter Arbeitnehmer hat der EuGH die Rechte der Arbeitnehmer erheblich gestärkt. Hiernach erlischt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Dauert die Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, hat der Arbeitgeber ggf. über mehrere Jahre kumulierte Urlaubsansprüche abzugelten; kehrt der Arbeitnehmer wiedergenesen in den Betrieb zurück, kann er die Gewährung ggf. über Jahre kumulierten Urlaubs beanspruchen. Um diese Rechtsprechung auf den gesetzlichen Mindesturlaub des § 1 BUrlG zu begrenzen, wird nunmehr zwischen gesetzlichem Mindesturlaub – wo die gesetzlichen Vorschriften im Wesentlichen unabdingbar sind; vgl. § 13 BUrlG – und vertraglichem Zusatzurlaub differenziert.

Zu beachten ist weiter, dass nach dem EuGH vom 06.11.2018 (Rs. C-684/16) nicht genommenen Urlaub dann nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war, den Urlaub zu nehmen, der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jedoch nicht darauf hinweist, dass er noch Urlaub zu beantragen hat. Das BAG hat diese Entscheidung in einem Urteil vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15) umgesetzt. Danach sei der Arbeitgeber zwar nicht gezwungen, dem Arbeitnehmer Urlaub zu gewähren, den dieser nicht beantragt hat. Er muss den Beschäftigten aber klar und rechtzeitig auf den nicht genommenen Urlaub und das damit verbundene Risiko des Verfalls hinweisen.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage, allerdings bezogen auf eine Sechs-Tage-Woche. Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der Mindesturlaub demgemäß 20 Arbeitstage.

Zum Abgeltungsanspruch: nach der früheren Rechtsprechung des BAG galt der Abgeltungsanspruch als Ersatz (Surrogat) für die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Beurlaubung und setzte damit voraus, dass bei unterstelltem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch hätte erfüllt werden können. Hierbei handelte es sich um ein Äquivalent zum Urlaubsanspruch. Dieses Verständnis des Abgeltungsanspruchs hat das BAG mit dem Urteil v. 19.06.2012 vollständig aufgehoben. Seitdem stellt der Urlaubsabgeltungsanspruch einen reinen Geldanspruch dar. Noch bestehender, nicht verfallener Urlaub kann nach § 7 Abs. 4 BUrlG abgegolten werden, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Es kommt somit für die Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht mehr darauf an, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer hätte Urlaub nehmen können, wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden wäre. Entscheidend ist allein die Zahl der im Zeitpunkt der Beendigung bestehenden und noch nicht verfallenen Urlaubsansprüche in Tagen. Die Berechnung bestimmt sich nach § 11 Abs. 1 BUrlG. Außerdem unterfällt der Abgeltungsanspruch nicht dem Fristenregime des BUrlG. Eine Abgeltung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis kommt nicht in Betracht.

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

Zu VII. 3.: Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer aus wichtigen persönlichen Gründen das Recht, nicht zur Arbeit zu erscheinen, § 275 Abs. 3 BGB. Hierunter fällt z.B. die Hochzeit oder die Beerdigung eines nahen Angehörigen. An einem solchen Tag kann einem Arbeitnehmer die von ihm zu erbringende Leistung nicht zugemutet werden. Entsprechend § 326 Abs. 1 BGB gilt allerdings auch bei rechtmäßigen Auszeiten die Regelung »ohne Arbeit kein Geld«. Hiervon enthält aber § 616 BGB eine Ausnahme dahingehend, dass bei verhältnismäßig nicht erheblichen unverschuldeten Auszeiten auf der Grundlage des § 275 Abs. 3 BGB der Anspruch auf Vergütung bestehen bleibt (siehe wegen COVID-19 die Einführung unter § 23 Ziff. 2).

Zu VIII. 1.: In diesem Muster wurde eine ausführliche Klausel zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen gewählt, die alle gängigen Fälle von vertraulichen Informationen etc. beinhaltet. Dieses Muster kann ggf. in verkürzter Form ohne die Aufzählung der einzelnen Informationen verwendet werden.

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. Üblicherweise beträgt die Probezeit 3 Monate, die jedoch – soweit der Arbeitnehmer zustimmt – verlängert werden kann. Die Probezeit darf allerdings längstens sechs Monate betragen. Eine Verlängerung der Probezeit über 6 Monate hinaus ist grundsätzlich nicht zulässig. Eine darüber hinausgehende faktische »Verlängerung« z.B. bei längerer Erkrankung des Arbeitnehmers während der vertraglich vereinbarten 6-monatigen Probezeit wäre nur mittels einer anschließenden befristeten Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf weitere 6 Monate denkbar, bei dem dann aber nicht mehr die kurze Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB sondern ausschließlich die gesetzliche Kündigungsfrist gilt.

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.

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. Wichtig ist, dass für den Arbeitnehmer keine längere Kündigungsfrist vereinbart werden kann, als für den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 6 BGB).

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 X. 6.: Wichtig ist, dass die Vertragsstrafenabrede der AGB-Kontrolle standhält. Dies bedeutet, dass der Begriff »Vertragsstrafe« hier in der Überschrift erwähnt werden sollte. Darüber hinaus dürfen Vertragsstrafen nicht an versteckter Stelle stehen, sondern müssen klar und eindeutig formuliert sein und nicht nur die zu leistende Strafe, sondern auch die auslösende Pflichtverletzung eindeutig bezeichnen.

Die Vertragsstrafe muss angemessen sein, d.h. sie muss im Verhältnis zum Gewicht des Verstoßes und zu dessen Folgen stehen.

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 E-Mail 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 E-Mails 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.: Hier handelt es sich um das sog. BYOD-System (Bring Your Own Device), bei dem Angestellte für ihre Arbeit ihre eigenen Endgeräte – vornehmlich Smartphones – nutzen. Da diese grundsätzlich mögliche Handhabung aber Gefahren für Sicherheit und Datenschutz mit sich bringt, sowie mit Risiken wie Überwachung, Abfangen von Informationen, Ausspionieren von Geschäftsgeheimnissen, Diebstahl von Know-how etc. verbunden ist, empfiehlt es sich, die Nutzung generell zu untersagen. Soweit die Nutzung solcher arbeitnehmereigenen Geräte dennoch erfolgen soll, muss auf Folgendes geachtet werden:

- Die Arbeitnehmer dürfen, um Zugriff Dritter auf dienstliche Daten zu verhindern, das Endgerät nur höchstpersönlich nutzen.
- Für geschäftliche Daten ist eine Geheimhaltungsvereinbarung unerlässlich. Die Geräte müssen durch sichere Passwörter sowie modernste Sicherheitstechnik geschützt werden.
- Es muss geregelt werden, wofür der Arbeitnehmer persönlich haftbar gemacht wird.

- Der Arbeitgeber muss sich das Recht ausbedingen, mit unternehmensbezogenen Daten auf den privaten Endgeräten grundsätzlich so zu verfahren, wie mit solchen in den eigenen Systemen. Er muss daher auf die Daten uneingeschränkt zugreifen und sie im Bedarfsfall auch löschen können.
- Bei Ausscheiden aus der Firma müssen die Angestellten verpflichtet werden, die Firmendaten unwiederbringlich zu löschen. Zugänge zu Firmendaten müssen gesperrt bzw. aufgehoben werden.

Der Betriebsrat ist aufgrund § 90 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bereits über die 1. Einführung des Konzepts zu unterrichten und einzubeziehen.

Da BYOD eine Verarbeitung personenbezogener Daten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber notwendig macht, ohne dass dies für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß Art. 6 Abs. 1 lit b DSGVO, § 46 Abs. 1 S. 1 BDSG erforderlich ist, ist eine Einwilligung des Arbeitnehmers notwendig.

Da sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber die gleichen Interessen verfolgen, ist eine einwilligungsbasierte Datenverarbeitung gemäß § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG zulässig.

Zu XIII.: Die meisten Tarifverträge enthalten Verfallklauseln (auch Ausschlussklauseln 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 sie 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.

Ansprüche, auf die der Arbeitgeber nicht verzichten kann, können nicht durch individualvertragliche Regelungen ausgeschlossen werden. Hierzu gehört insbesondere der Anspruch auf Mindestlohn.

Ausschlussfristen sind solche, nach deren Ablauf ein Recht erlischt, dass nicht innerhalb der Frist geltend gemacht wurde. Man unterscheidet die einstufige Form, die allein für die außergerichtliche Geltendmachung gilt, und die 2-stufige Ausschlussfrist, bei der ein Anspruch nach außergerichtlicher Geltendmachung innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich geltend zu machen ist. Ansprüche können nach Versäumung der jeweiligen Ausschlussfrist – auch wenn entstanden – nicht mehr durchgesetzt werden.

Ausschlussfristen können nicht für Ansprüche vereinbart werden, auf die der Arbeitnehmer von Gesetzes wegen nicht verzichten kann, so z.B. nach dem AEntG, MiLoG, PflegeArbbV, BetrVG oder dem TVG.

Zu XIV.: Arbeitgeber haben die Arbeitnehmer auf die Anforderungen aus den Datenschutzvorschriften entsprechend der Datenschutz Grundverordnung (DSGVO) hinzuweisen und sie zu deren Beachtung zu verpflichten. Dies folgt aus der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer im Datenschutz, Art. 29 DSGVO, sowie der Pflicht des Arbeitgebers dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer nur aufgrund Anweisung mit personenbezogenen Daten umgehen, Art. 32 Abs. 4 DSGVO. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber entsprechend Art. 28 Abs. 3 S. 2 lit. b DSGVO die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten befassten Arbeitnehmer zur entsprechenden Vertraulichkeit verpflichten. Aus diesem Grunde muss der Arbeitgeber sich vom Arbeitgeber eine entsprechende Verpflichtungserklärung unterzeichnen lassen. Ein Muster hierzu findet sich unter § 24 Rdn. 15, Muster 3.

Siehe im Übrigen Vorbemerkungen zu § 24 Rdn. 8.

Zu XV. 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.

III. Anstellungsvertrag für einen Handelsreisenden

Vorbemerkung

Als Handelsreisende oder Reisende bezeichnet man solche Arbeitnehmer, deren Tätigkeit darin besteht, durch Kundenbesuche (Außendienst) Verträge für den Arbeitgeber abzuschließen. Diese Tätigkeit ist mit derjenigen eines Handelsvertreters vergleichbar. Handelsvertreter und Handelsreisender unterscheiden sich dadurch, dass der Handelsvertreter in der Regel selbständig und somit kein Arbeitnehmer ist (hierzu vorstehend »Einführung in das Arbeitsrecht«). Anders als der Handelsreisende schließt der Handelsvertreter die Verträge mit den Kunden häufig nicht selbst ab, sondern vermittelt sie lediglich (siehe hierzu auch Einführung zu § 23 Ziff. 1).

► Muster Anstellungsvertrag für einen Handelsreisenden

Vertrag

4

zwischen

Firma _____ in _____

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Herrn/Frau _____ in _____

– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –

I. Vertragsgegenstand, Beginn

Der Arbeitnehmer wird zum _____ beim Arbeitgeber als Handelsreisender angestellt. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen beendet werden kann.

Der Arbeitnehmer hat im ihm zugewiesenen Reisebezirk das vom Arbeitgeber hergestellte Waschmittel zu vertreiben. Er hat Abschlussvollmacht. Zum Inkasso ist er nicht berechtigt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Aufträge auf den vom Arbeitgeber vorgesehenen Formularen entgegenzunehmen, die von den Kunden zu unterschreiben sind.