

# Teilzeitarbeitsvertrag

---

## Teilzeitarbeitsvertrag

Zwischen

..... (im Folgenden "Firma")

und Frau/Herrn

..... (im Folgenden "Arbeitnehmer")

wird nachfolgender **Teilzeitarbeitsvertrag** vereinbart:

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / Tätigkeit / Ort / Vorbehalte

1.1 Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom ..... als Teilzeitarbeitnehmer für die Tätigkeit eines ..... in ..... [Ort] auf unbestimmte Zeit eingestellt. Der Aufgabenbereich umfasst insbesondere<sup>1</sup> ..... Die einzelnen zum Aufgabenbereich gehörenden Tätigkeiten ergeben sich aus der als Anlage beigefügten und zum Vertrag gehörenden Stellenbeschreibung<sup>2</sup>.

1.2 Die Firma behält sich vor<sup>3</sup>, dem Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens eine andere, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende gleichwertige Tätigkeit zu übertragen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb, an einem anderen Ort oder bei einer Tochtergesellschaft der Firma. Soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, wird die Firma hierbei eine Ankündigungsfrist beachten, die der vertraglichen Kündigungsfrist des Arbeitnehmers entspricht. Die Interessen des Arbeitnehmers sind im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Eine Anpassung der Vergütung ist nur bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit vorzunehmen.

### § 2 Probezeit / Kündigung / Beendigung

1.1 Vor Dienstantritt ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten ausgeschlossen<sup>4</sup>. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

1.2 Die ersten ..... Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit<sup>5</sup>. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von ..... Wochen kündigen.

---

<sup>1</sup> Hier sollten die **wesentlichen Aufgaben** des Arbeitnehmers dargestellt werden. Das Nachweisgesetz fordert eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG). Für weitere Einzelheiten kann auf eine Stellenbeschreibung verwiesen werden.

<sup>2</sup> Die auszuübende Tätigkeit und der Aufgabenbereich sind möglichst exakt anzugeben, sinnvollerweise in Form einer zusätzlichen **Stellenbeschreibung**, die von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden sollte.

<sup>3</sup> Die Aufnahme des **Änderungsvorbehalts** (Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs oder -orts) ist sinnvoll und zulässig. Der Arbeitgeber darf hierbei allerdings nicht willkürlich verfahren. Er muss sein Direktionsrecht gemäß § 106 GewO stets "nach billigem Ermessen" ausüben. In jedem Einzelfall ist genauestens zu prüfen, ob die angestrebte Versetzung notwendig und für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Zulässigkeit der vorgesehenen Änderung kann der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine Verminderung des vereinbarten Lohns kann der Arbeitgeber nur durch eine Änderungskündigung erreichen. Zu beachten ist, dass es sich bei der Zuweisung anderer Tätigkeiten regelmäßig um eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handelt, sodass vor dieser personellen Maßnahme der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

<sup>4</sup> Die **Kündigung vor tatsächlichem Dienstantritt**, nach Abschluss des Arbeitsvertrags, ist grundsätzlich zulässig. Sie unterliegt den gleichen Bedingungen wie jede andere Kündigung. Insbesondere sind für die arbeitgeberseitige Kündigung die Sonderkündigungsvorschriften (z. B. § 9 MuSchG, § 18 BEEG) zu beachten. Es ist jedoch zulässig, die vorzeitige Kündigungsmöglichkeit (wie im Muster geschehen) vertraglich auszuschließen. Dies gilt jedoch nur für die ordentliche Kündigung. Zulässig wäre es, den Kündigungsausschluss durch eine entsprechende Vertragsstrafenregelung abzusichern.

1.3 Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Parteien nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB zulässig<sup>6</sup>. Verlängert sich die Kündigungsfrist für die Firma aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.

1.4 Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform<sup>7</sup>. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

1.5 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das für ihn maßgebliche Regelrentenalter der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Die mit Angestellten vereinbarte **Probezeit** sollte **sechs Monate** nicht überschreiten. Danach ist ohnehin die sechsmonatige **Wartezeit** für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes erfüllt (§ 1 Abs. 1 KSchG, sofern anwendbar) und der Regelungsgehalt einer darüber hinausreichende Probezeitvereinbarung würde sich darauf beschränken, dass eine kürzere als die gesetzlich in § 622 Abs. 1 BGB vorgesehene Grundkündigungsfrist vereinbart ist. Das Eingreifen des Kündigungsschutzes (Bestandsschutzes) lässt sich damit nicht ausschließen. Während der vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis nach der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 3 BGB mit einer kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen (von jedem auf jeden Tag, auch z. B. sonntags) gekündigt werden. Diese Frist kann vertraglich nicht unterschritten, jedoch verlängert werden. Möglich ist auch, zusätzlich einen **Kündigungstermin** (z. B. "zum 15." und/oder "zum Monatsende") für Probezeitkündigungen zu ergänzen. Tarifliche Sonderregelungen sind gegebenenfalls zu beachten (§ 622 Abs. 4 BGB).

<sup>6</sup> Nach Ablauf der Probezeit empfiehlt sich regelmäßig die Vereinbarung der gesetzlichen Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB (4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende). Die Vereinbarung von – gemäß § 622 Abs. 6 BGB stets für beide Seiten einzuhaltenen – **längeren Kündigungsfristen** ist zulässig (§ 622 Abs. 5 S. 3 BGB). Dies ist für Vertragsverhältnisse mit leitenden Angestellten **üblich** (z.B. 6 Monate zum Quartalsende). Verlängern sich die Kündigungsfristen aufgrund des Alters des Arbeitnehmers sowie seiner Betriebszugehörigkeit, gilt diese Verlängerung grundsätzlich, d. h. ohne besondere tarifvertragliche Regelung, nur für den Arbeitgeber. Will dieser, dass auch der Arbeitnehmer die längeren Kündigungsfristen bei einer Eigenkündigung einzuhalten hat, bedarf dies (wie im Muster geschehen) einer entsprechenden Vereinbarung.

Durch Tarifvertrag kann von den gesetzlichen Kündigungsfristen zugunsten und zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (§ 622 Abs. 4 BGB). Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden **tarifvertraglichen Bestimmungen** zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die gesetzliche Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB nur unter den Voraussetzungen von § 622 Abs. 5 BGB für Aushilfsarbeitsverhältnisse (mit einer Dauer von maximal 3 Monaten) und in kleineren Betrieben vereinbart werden. Der Umfang des zulässigerweise abweichend Regelbaren ist hierbei jedoch so gering, dass dies nicht empfehlenswert ist.

<sup>7</sup> Die Einhaltung der **Schriftform** ist gemäß § 623 BGB Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung, egal von welcher Seite. Weder die elektronische Form (E-Mail) noch ein Fax reichen hierfür aus.

<sup>8</sup> Das Arbeitsverhältnis **endet nicht automatisch** mit Erreichen eines bestimmten Alters oder zu einem Zeitpunkt, in dem ein Arbeitnehmer Altersrente in Anspruch nehmen kann. Nach § 41 SGB VI ist der Umstand, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nicht als Grund anzusehen, der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es eines Beendigungsaktes, etwa einer Kündigung, eines Aufhebungsvertrags oder – wie im Muster geschehen – einer **vertraglichen Altersgrenzenregelung**. Gemäß § 41 S. 2 SGB VI gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist (§ 41 SGB VI).

Hintergrund: Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – die sog. Rente mit 67 – wurden die gesetzlichen Regelaltersgrenzen beginnend ab 2012 angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 erfolgt dies aus Vertrauensschutzgründen schrittweise. Für nicht "besonders langjährig Versicherte" (§ 38 SGB VI) oder nicht schwerbehinderte Menschen nach erfüllter Wartezeit (§ 37 SGB VI) beträgt die Regelaltersgrenze für die Jahrgänge 1964 und jünger dann gemäß § 35 Satz 2 SGB VI 67 Jahre.

Einzelvertragliche Altersgrenzenregelungen sind innerhalb der allgemeinen gesetzlichen Schranken zulässig. Erforderlich ist allerdings – entsprechend der Rechtsprechungsgrundsätze zur Befristungskontrolle von Arbeitsverhältnissen – das **Vorliegen eines sachlichen Grundes**. Als ausreichenden Sachgrund sieht die Rechtsprechung dabei eine **ausgewogene Altersstruktur und die finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers durch den Bezug der gesetzlichen Altersrente** an (BVerfG, Beschluss v. 30.3.1999, 1 BvR 1814/94; BAG, Urteil v. 20.11.1987, 2 AZR 284/86 zu einer Betriebsvereinbarung).

Im Zuge der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen durch die Rente mit 67 ist die Vorschrift des § 41 S. 2 SGB VI mit Wirkung seit 1.1.2008 insofern geändert worden, als eine vertragliche **Altersgrenzenregelung**, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der (für den jeweiligen Arbeitnehmer individuell maßgeblichen) **Regelaltersgrenze** vorsieht (z. B. zum 63. oder 65. Lebensjahr), als auf das (individuelle) Regelrentenalter des Arbeitnehmers abgeschlossen gilt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall die

1.6 Das Arbeitsverhältnis endet ferner<sup>9</sup> mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Angestellte hat die Firma von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

1.7 Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

1.8 Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines anderen, mit der Firma abzustimmenden, geeigneten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

### § 3 Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Stunden wöchentlich ohne die Berücksichtigung der Pausen.

1.2 Die Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf die Wochentage ..... [z. B. Montag bis Freitag]. Ihre Lage (Uhrzeiten) richtet sich nach der betrieblichen Einteilung<sup>10</sup>. Die Firma behält sich vor, Verteilung und Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen näher zu bestimmen und die bei dringenden

---

Möglichkeit, im rentennahen Alter selbst zu entscheiden, ob er bereits zu dem vertraglich vorgesehenen früheren Zeitpunkt ausscheiden oder aber bis zu seinem individuellen Regelrentenalter weiterarbeiten möchte. Die Vorschrift des § 41 S. 2 SGB VI passt insofern eine Vereinbarung, die etwa auf das 63. oder das 65. Lebensjahr abstellt, künftig automatisch an die neuen Regelaltersgrenzen an. An Stelle einer fixen Altersangabe im Vertrag kann jedoch - dem neuen geltenden Gesetzeswortlaut entsprechend - auch abstrakt auf das "Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung" abgestellt werden (wie im Muster geschehen).

<sup>9</sup> Neben einer **Altersgrenzenregelung** können Beendigungsklauseln auch für den Fall der vollen oder teilweisen Erwerbsminderung vereinbart werden. Die hier verwendeten Formulierungen sind an § 33 TVöD angelehnt.

<sup>10</sup> Aus Arbeitgebersicht ist gut zu überlegen, inwieweit die **Arbeitszeiteinteilung** vertraglich festgelegt werden soll. Ohne ausdrückliche Vereinbarung ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers zur Verteilung bzw. Lage der Arbeitszeit im Teilzeitarbeitsverhältnis eingeschränkt, da der Teilzeitarbeitnehmer auch anderen Tätigkeiten nachgeht. Die Angabe einer konkreten Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage und die Angabe konkreter Uhrzeiten ("Lage" der Arbeitszeit) im Arbeitsvertrag ist nur sinnvoll, wenn dies im Hinblick auf die jeweiligen Betriebsabläufe erforderlich erscheint. Starre Regelungen im Arbeitsvertrag ohne Änderungsvorbehalt würden diese Flexibilität einschränken. Änderungsvorbehalte unterliegen jedoch gerade im Teilzeitarbeitsverhältnis rechtlichen Einschränkungen. Der Arbeitgeber darf auch bei zulässigem Änderungsvorbehalt nicht willkürlich handeln, sondern muss "nach billigem Ermessen" verfahren.

Besteht ein **Betriebsrat**, hat dieser bei der Änderung und vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 bzw. 3 BetrVG mitzubestimmen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** einschließlich der Pausen sowie **Verteilung** der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Das Bundesarbeitsgericht hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht bejaht:

- bei der Festlegung der Mindestzahl arbeitsfreier Samstage für Teilzeitbeschäftigte,
- bei der Festlegung einer Höchstzahl von Tagen in der Woche, an denen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen,
- bei der Aufteilung der vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern.

Kein Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat bei der **Dauer** der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu. Die Festlegung der Arbeitszeitdauer ist allein Sache des Tarifvertrags bzw. des Einzelarbeitsvertrags. Entsprechendes gilt für die dauerhafte Erhöhung des Umfangs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers.

betrieblichen Gründen eine Änderung der Zeiteinteilung mit einer Ankündigungsfrist von ..... Tagen/Wochen vorzunehmen.

1.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung der Firma Mehrarbeits- und Überstunden<sup>11</sup> bis zu ..... Stunden pro Woche zu leisten. Ein Anspruch auf einen Zuschlag<sup>12</sup> für Überarbeit besteht nicht / erst bei Überschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitangestellten. Die Vergütung für Überarbeit berechnet sich auf Grundlage des Arbeitsentgelts nach Ziff. 4 Abs. 1.

#### -- Anfang Alternative --

1.3 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung der Firma Mehrarbeits- und Überstunden<sup>13</sup> bis zu ..... Stunden pro Woche zu leisten. Die Firma zahlt für jede angeordnete und geleistete Über- oder Mehrarbeitsstunde einen Zuschlag<sup>14</sup> von 25 % zu dem Arbeitsentgelt nach Ziff. 4 Abs. 1.

#### -- Ende Alternative --

1.4 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei entsprechendem betrieblichem Bedarf in gesetzlich zulässigem Umfang auch Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft zu leisten.

1.5 Die Firma ist berechtigt, Kurzarbeit einseitig einzuführen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Für die Dauer der Kurzarbeit mindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit<sup>15</sup>.

<sup>11</sup> Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden bedarf einer ausdrücklichen oder konkludenten Regelung im Arbeitsvertrag. Insbesondere genügt das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht, einen Arbeitnehmer einseitig zur Ableistung von Überstunden zu verpflichten. Eine Beschränkung der Überstundenanzahl ist ratsam. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist zu beachten.

<sup>12</sup> Eng an die Frage der Anordnung von Überstunden lehnt sich die Frage der gesonderten Vergütung der abgeleisteten Überstunden an. In den meisten Tarifverträgen ist ein **Überstundenzuschlag für Teilzeitkräfte** allenfalls dann vorgesehen, wenn sie Überstunden über die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitkräften (Regelarbeitszeit) hinaus erbringen. Dies führt dazu, dass die "Überstunden" von Teilzeitkräften für den Arbeitgeber sehr viel preiswerter sind als die der Vollzeitkräfte, da ein Zuschlag nicht zu zahlen ist. Vor dem Hintergrund, dass nach wie vor der ganz überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, stellt sich die Frage nach der Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch einen Verstoß gegen diesen Grundsatz abgelehnt (BAG, Urteil v. 21.11.1991, 6 AZR 551/89).

Einige Instanzgerichte stellen dies unter dem Blickwinkel des Verbots der mittelbaren Geschlechterdiskriminierung in Frage. Das LAG Hamm hatte zu dieser Frage den EuGH angerufen (LAG Hamm, Beschluss v. 22.10.1992, 17 Sa 1035/92).

Nach der Entscheidung des EuGH hierzu verbieten auch die europäischen Gleichberechtigungsbestimmungen nicht, in Tarifverträgen nur Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge zu gewähren. Der EuGH stellt vielmehr fest, dass eine Ungleichbehandlung nicht vorliegt, da Teilzeitbeschäftigte für die gleiche Anzahl geleisteter Überstunden genau die gleiche Gesamtvergütung erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitet der Teilzeitbeschäftigte eine Stunde mehr als vertraglich vereinbart, ist die Vergütung dieser Stunde gleich der eines Vollzeitbeschäftigten (EuGH, Urteil v. 15.12.1994, C 34/93).

Das Bundesarbeitsgericht hat zwischenzeitlich ebenfalls in diesem Sinn entschieden (Vgl. BAG, Urteile v. 20.6.1995, 3 AZR 539/93 und 3 AZR 684/93).

<sup>13</sup> Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden bedarf einer ausdrücklichen oder konkludenten Regelung im Arbeitsvertrag. Insbesondere genügt das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht, einen Arbeitnehmer einseitig zur Ableistung von Überstunden zu verpflichten. Eine Beschränkung der Überstundenanzahl ist ratsam. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist zu beachten.

<sup>14</sup> Der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Zuschlag zur Grundvergütung kann sich aus Gesetz, Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Auch eine betriebliche Übung oder die Branchenüblichkeit kann einen entsprechenden Anspruch begründen. Alternativ ist denkbar, eine **Zuschlagspflicht vertraglich auszuschließen** und auch Mehr- bzw. Überstunden nur 1:1 zu bezahlen oder in entsprechend Freizeit abzugelten.

Weiterhin denkbar wäre eine **Pauschalabgeltungsregelung**, nach der geleistete Überstunden in bestimmtem Umfang bereits mit der monatlichen Grundvergütung abgegolten sein sollen. Derartige Regelungen dürfen den Arbeitnehmer jedoch nicht unangemessen benachteiligen; sie sind in jedem Fall transparent zu gestalten.

Ferner könnte zur Abgeltung von Überstunden in bestimmtem Umfang eine **monatliche Pauschale** bestimmt werden.

## § 4 Vergütung

1.1 Die monatliche Bruttovergütung beträgt während der Probezeit ..... EUR, nach Ablauf der Probezeit ..... EUR. Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers<sup>16</sup>.

1.2 Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grunds (z. B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten oder in der Person des Mitarbeiters oder im Rahmen einer Umstrukturierung) widerrufen werden (Widerrufsvorbehalt)<sup>17</sup>.

1.3 Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und auch bei wiederholter Gewährung ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft (Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung)<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Ohne kollektiv- oder einzelvertragliche Vereinbarung ist der Arbeitgeber nicht befugt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen.

<sup>16</sup> Bei der Festsetzung der Vergütung ist § 4 Abs. 1 TzBfG zu beachten, wonach die **Schlechterbehandlung** eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber einem Vollzeitmitarbeiter **verboten** ist, soweit nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen). Insbesondere das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung (z. B. Weihnachtsgratifikation) ist dem Teilzeitarbeiter mindestens in dem Umfang zu gewähren, die dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer entspricht.

Neben einer fixen monatlichen oder jährlichen Grundvergütung können nach betriebspezifischen Bedürfnissen auch **variable** Vergütungsbestandteile vereinbart werden, etwa Zielvereinbarungen, Tantiemen, Boni, Nebenleistungen wie einen auch privat nutzbaren Dienstwagen, Gratifikationen, Arbeitgeberzuschüsse, eine über das EFZG hinaus verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Sterbefall, Regelungen über die Nutzung und Behandlung von Betriebsmitteln, Arbeits- und Geschäftsunterlagen, eine erweiterte Kostenübernahme der Firma in der Sozialversicherung (private Krankenkasse, Krankentagegeldversicherung), Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, zur privaten Unfallversicherung, zu Diensterfindungen, Gehaltsrückzahlung, Umzugskosten, Trennungsschadigungen und was auch immer im Einzelfall angemessen erscheint.

Vom Arbeitgeber erstattete **Kontoführungsgebühren** sind steuerpflichtiger Arbeitslohn, auch wenn es sich ausschließlich um ein Lohn- oder Gehaltskonto handelt (R 19.3 Abs. 3 Nr. 1 LStR). Beruflich veranlasste Kontoführungsgebühren kann der Arbeitnehmer jedoch in seiner privaten Steuererklärung als Werbungskosten geltend machen.

<sup>17</sup> Zulagen, die zusätzlich zum monatlichen laufenden Entgelt gewährt werden, sind im Gegensatz zu Gratifikationen Bestandteil des laufenden monatlichen Entgelts. Ohne einen Widerrufsvorbehalt kann der Arbeitgeber eine Zulage später nicht einseitig widerrufen. Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts unterliegt jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Beschränkungen: Nur wenn der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst nicht mehr als 25 bis 30 Prozent beträgt und der Tariflohn nicht unterschritten wird, ist ein Widerrufsvorbehalt grundsätzlich zumutbar (BAG, Urteil v. 12.1.2005, 5 AZR 364/04).

Auch die spätere Ausübung des Widerrufs unterliegt ebenfalls Beschränkungen: Der Widerruf hat billigem Ermessen i. S. v. § 315 BGB zu entsprechen.

Die Rechtmäßigkeit von **Freiwilligkeitsvorbehalten** ist vom Bundesarbeitsgericht nur bei **Gratifikationen** und ähnlichen Sonderzahlungen anerkannt, die nicht im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung stehen. Durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt wird jeglicher Rechtsanspruch ausgeschlossen. Bei **Entgelt** im engeren Sinn, z. B. einer Leistungszulage, ist dies unzulässig. Nach BAG, Urteil v. 25.4.2007, 5 AZR 627/06 benachteiligt es den Arbeitnehmer unangemessen, wenn ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vorsieht.

<sup>18</sup> Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Gratifikation kann sich aus Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer entsprechenden einzelvertraglichen Regelung, aus betrieblicher Übung oder aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Will der Arbeitgeber nicht alle Mitarbeiter oder nicht alle gleichmäßig bedenken, muss er die Gründe hierfür offenlegen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist durch entsprechende einzelvertragliche Vereinbarung abdingbar.

Zwischen einem **Widerrufsvorbehalt** und einem **Freiwilligkeitsvorbehalt** ist zu unterscheiden. Widerrufsvorbehalte werden in der Praxis häufig bei der Differenzierung zwischen tariflichen und übertariflichen Lohnbestandteilen und im Zusammenhang mit deren Verrechnung mit Tarifierhöhungen vereinbart und ermöglichen den (nachträglichen) Widerruf eines entstandenen, vertraglichen Anspruchs. Mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt kann dagegen das Entstehen eines Anspruchs selbst ausgeschlossen und eine Bindung für die Zukunft durch eine entsprechende klare und eindeutige Vereinbarung verhindert werden. In dieser muss nicht nur zum Ausdruck kommen, dass die Zahlung freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgt, sondern auch, dass wiederholte Zahlungen keinen Rechtsanspruch begründen. Damit wird das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindert. Der Arbeitgeber kann dann in jedem Jahr erneut eine Entscheidung darüber treffen, ob, unter welchen Voraussetzungen und an welche Arbeitnehmer eine Gratifikation gezahlt werden soll (BAG, Urteil v. 12.1.2000, 10 AZR 840/98).

## § 5 Abtretungen / Verpfändungen / Pfändungen<sup>19</sup>

Die teilweise oder vollständige Abtretung und Verpfändung von Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen die Firma an Dritte ist ausgeschlossen. Im Falle einer Gehaltspfändung hat der Arbeitnehmer die der Firma entstehenden Kosten zu tragen. Die Firma ist berechtigt, die konkrete Bearbeitungsgebühr vom Gehalt einzubehalten.

## § 6 Urlaub<sup>20</sup>

1.1 Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu<sup>21</sup>. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub von ... Tagen pro Kalenderjahr.<sup>22</sup> Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert sich der

---

Eine ausdrückliche **Kürzungsvereinbarung** für freiwillig gewährter Sonderzahlungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten ist möglich. Die Gratifikation gewinnt damit den Charakter einer Anwesenheitsprämie. Eine Anwesenheitsprämie im engeren Sinn ist zukunftsgerichtet. Hier muss dem Arbeitnehmer im Voraus bekannt sein, dass und in welchem Umfang sie bei Fehltagen im Bezugszeitraum gekürzt wird, damit er sein Verhalten darauf einstellen kann. Um solche Anwesenheitsprämien handelt es sich jedoch nicht, wenn ohne Rechtspflicht und ohne Bindung für die Zukunft eine Gratifikation als freiwillige Leistung gewährt wird und bei der Entscheidung des Arbeitgebers für das laufende Jahr im Rahmen des § 4a EFZG rückwirkend Fehlzeiten berücksichtigt werden. Einer vorherigen Vereinbarung im Sinne von § 4a Satz 1 EFZG bedarf es nicht, weil auch die Sonderzahlung nicht vereinbart ist und deshalb ein Anspruch der Arbeitnehmer bis zu einer Zusage oder der Zahlung ohnehin nicht besteht (BAG, Urteil v. 7.8.2002, 10 AZR 709/01). Ohne vertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalt setzt § 4a EFZG eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen voraus. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten. In diesem Fall bietet sich die Aufnahme folgender Kürzungsvereinbarung an:

"Die Höhe der Sondervergütung wird für jeden Fehtag wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit um ein Viertel des Arbeitsentgelts gekürzt, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt."

<sup>19</sup> Die Vereinbarung eines Verbots der Gehaltsabtretung und -verpfändung durch den Arbeitnehmer an Dritte ist zulässig. In Bezug auf Gehaltspfändungen durch Dritte besteht ohne ausdrückliche vertragliche Regelung kein Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der dadurch entstehenden Kosten.

Im Hinblick auf die gerichtliche Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 ff. BGB steht derzeit rechtlich nicht eindeutig fest, ob bzw. inwieweit pauschal angesetzte Bearbeitungsgebühren in angemessenem Umfang erhoben werden können. Der Arbeitgeber kann aber jedenfalls die Kosten geltend machen, die ihm bei der Bearbeitung von Lohn- und Gehaltspfändungen konkret und nachgewiesener Maßen entstehen.

<sup>20</sup> Auch im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die **Höhe des Urlaubsanspruchs** kann sich aus einem anwendbaren Tarifvertrag, dem Einzelarbeitsvertrag oder aus dem Gesetz ergeben. Arbeitet der Teilzeitangestellte wie ein Vollzeitangestellter an allen (fünf) Arbeitstagen der Woche, steht ihm derselbe Urlaubsanspruch zu. **Arbeitet der Teilzeitarbeitnehmer nicht an jedem Tag der Woche**, gelten die gleichen Grundsätze wie für die Berechnung im Vollzeitverhältnis. Für die Ermittlung der Urlaubsdauer ist nur auf die Anzahl der Arbeitstage abzustellen, an denen der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsverhältnis zur Arbeit verpflichtet ist. Die Befreiung von der Arbeitspflicht durch Urlaub bemisst sich dabei nicht nach den ausgefallenen Arbeitsstunden, sondern allein nach Werk- oder Arbeitstagen mit den jeweils individuell festgelegten Arbeitszeiten. Ergeben sich bei der **Umrechnung** der Urlaubstage Bruchteile von Urlaubstagen, sind sie dem Arbeitnehmer in diesem Umfang zu gewähren. § 5 Abs. 2 BUrlG findet insoweit keine Anwendung. Der Urlaub von Teilzeitkräften berechnet sich nach folgender **Formel**: Gesamturlaubstage von Vollzeitangestellten geteilt durch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage von Vollzeitangestellten multipliziert mit der individuellen Anzahl an Wochenarbeitstagen der Teilzeitkraft.

<sup>21</sup> **Formulierungsvorschlag** bei weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche: "Der Urlaub für Vollzeitangestellte beträgt ..... Arbeitstage (bei 5-Tage-Woche). Der Arbeitnehmer erhält dementsprechend einen anteiligen Urlaub von ..... Arbeitstagen (bei .....-Tage-Woche)."

<sup>22</sup> Das Bundesurlaubsgesetz spricht in Bezug auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von "**Werktagen**". Dazu gehören auch die Samstage. Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG sieht das Gesetz einen Mindesturlaub von 24 (Werk-)Tagen vor, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche (inkl. Samstag) ausgeht. Der gesetzliche Mindesturlaub entspricht damit 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr.

Bei der heute üblichen 5-Tage-Woche entspricht dies – in "**Arbeitstagen**" ausgedrückt – einem Mindesturlaub von 20 (Arbeits-)Tagen – also wiederum 4 vollen Wochen Urlaub pro Jahr. Diese 20 Arbeitstage dürfen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – nicht unterschritten werden, sofern der Arbeitnehmer an fünf Tagen pro Woche arbeitet.

Die Vertragsklausel zum Urlaubsanspruch sieht vor, dass über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus ein weiterer vertraglicher Urlaub gewährt werden soll. Ist das nicht der Fall, sollte keine Urlaubsregelung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Denn der gesetzliche Urlaub kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers einzelvertraglich verändert werden. Die Klausel sieht für den über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden vertraglichen Urlaub engere Regeln als für den gesetzlichen Mindesturlaub vor.

zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang; Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet<sup>23</sup>. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.<sup>24</sup>

1.2 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der zusätzliche vertragliche Urlaub in den ersten 3 Monaten des nächsten Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 31.3. dieses nächsten Kalenderjahrs; dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer den zusätzlichen vertraglichen Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann<sup>25</sup>. Wird der zusätzliche vertragliche Urlaub nicht nach Maßgabe der vorstehenden Sätze auf das Folgejahr übertragen, dann verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

1.3 Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

1.4 Im Ein- und Austrittsjahr wird der vertragliche Urlaub jeweils zeitanteilig gewährt<sup>26</sup>. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der gesetzliche Anspruch auch zeitanteilig zu gewähren ist, sind in Ansehung der Rundungsregel in § 5 Abs. 2 BUrlG der gesetzliche und der vertragliche Urlaubsanspruch zu addieren, sodann aus der Summe die zeitanteilige Quote zu ermitteln und erst im letzten Schritt die vorgenannte Rundungsregel anzuwenden.<sup>27</sup>

1.5 Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Belangen und den Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter abzustimmen. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

<sup>23</sup> Sollte der gesetzliche Mindesturlaub durch den Gesetzgeber angehoben werden, ordnet die Klausel zunächst eine Anrechnung auf den vertraglichen Urlaub an, sodass das Gesamtvolumen des Urlaubs unverändert bleibt.

<sup>24</sup> Vertraglich kann festgelegt werden, dass zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht wird. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, weil gesetzliche Urlaubsansprüche bei Krankheit des Arbeitnehmers auch nach Ablauf des Urlaubsjahrs fortbestehen (vgl. unten).

<sup>25</sup> Seit den Urteilen des EuGH vom 20.1.2009 (Az. C-350/06, C-520/06) und dem EuGH folgend des BAG vom 24.3.2009 (9 AZR 983/07) kann der gesetzliche Urlaub am Jahresende oder im Falle der Übertragung mit Ende des Übertragungszeitraums jedenfalls dann nicht mehr ersatzlos entfallen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit nicht imstande war, den Urlaub zu nehmen. Diese neue Rechtslage gilt allerdings nur für den gesetzlichen Urlaub, nicht für den vertraglichen. Daher ist neuerdings eine vertragliche Trennung des gesetzlichen Urlaubs einerseits und des vertraglichen andererseits angezeigt. Die Klausel erhält hinsichtlich des vertraglichen Zusatzurlaubs die bisherige Rechtslage aufrecht, dass der Urlaub spätestens am Ende des Übertragungszeitraums ersatzlos entfällt, wenn er nicht genommen wurde.

Der EuGH hat mit Urteil vom 22.11.2011 (C-214/10) entschieden, dass ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, seine Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Der Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt werde, deutlich überschreiten. Dies sei bei einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten der Fall. Die nationale Rechtsprechung übernimmt zunehmend die neuerliche Rechtsprechungsänderung des EuGH. Die richterliche Rechtsfortbildung des § 7 Abs. 3 BUrlG führt nach der Ansicht einer Reihe von Landesarbeitsgerichten nicht mehr zu einer unbegrenzten Übertragbarkeit von Urlaub. Vielmehr wird die Norm nur noch in dem Sinne gemeinschaftskonform fortgebildet, dass der Urlaub erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres erlischt (vgl. z.B. LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 21.11.2012, 10 Sa 19/11; einschränkend: LAG Hamm, Urteil v. 12.1.2012, 16 Sa 1352/11: 18 Monate). Das Bundesarbeitsgericht verfährt nun genauso (BAG, Urteil v. 7.8.2012, 9 AZR 353/10). Damit dürfte für die Praxis einigermaßen gesichert feststehen, dass ein übertragener **Urlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt**, in dem er entstanden ist.

Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahrs wieder gesund muss er angesammelte Urlaubsansprüche während des laufenden Urlaubsjahrs bzw. im (tariflichen) Übertragungszeitraum nehmen. Ansonsten verfallen diese Urlaubsansprüche (BAG, Urteil vom 9.8.2011, 9 AZR 352/10).

<sup>26</sup> Urlaub soll im Eintritts- oder Austrittsjahr immer zeitanteilig gewährt werden, was hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs nur in den Grenzen des § 5 Abs. 1 BUrlG möglich ist. Kann auch der gesetzliche Urlaub gequotet werden, stellt die Klausel weiter sicher, dass Bruchteile des gesetzlichen und des vertraglichen Urlaubs nicht je gesondert aufgerundet werden können, sondern allenfalls einmal die Quote aus dem Gesamturlaub.

<sup>27</sup> Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

## § 7 Arbeitsverhinderung<sup>28</sup>

1.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

1.2 Dauert im Falle der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Kalendertagen eine neue Bescheinigung einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Vorlage früher zu verlangen.

1.3 Im Übrigen richtet sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

## § 8 Nebentätigkeit<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Auch Teilzeitbeschäftigte haben nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, sofern sie an den betreffenden Tagen regelmäßig arbeiten oder zur Arbeit eingeteilt sind. Der Arbeitnehmer ist bereits nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, den Arbeitgeber in Fällen der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu informieren. Gefordert ist dabei eine unverzügliche mündliche, telefonische oder sonstige (elektronische) Mitteilung, die auch durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen kann. Ferner muss ein Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit erbracht werden (§ 5 EFZG). Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) muss nach § 5 EFZG grundsätzlich erst dann vorgelegt werden, wenn die Erkrankung länger als drei Tage dauert. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG kann der Arbeitgeber die Bescheinigung auch schon früher fordern.

Sofern der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer auch für **eintägige oder zweitägige Erkrankungen** stets einen Nachweis durch AUB verlangen will, ist ein solches Verlangen gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats möglich; trifft der Arbeitgeber allerdings generelle Anordnungen über die frühere Vorlage einer AUB, so hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Eine arbeitsvertragliche Formulierung könnte wie folgt aussehen:

*"Der Arbeitnehmer hat jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliches Attest nachzuweisen. Das Attest ist spätestens am 2. Tag der Erkrankung einzureichen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen."*

Für Arbeitsverhinderungen aus sonstigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen ergibt sich aus § 616 BGB bei unverschuldeter Verhinderung ein Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Verhinderung. Diese Vorschrift kann vertraglich ausgeschlossen werden, etwa durch folgenden Zusatz:

*"Im Übrigen wird nur die geleistete Arbeit bezahlt; § 616 BGB wird ausgeschlossen."*

**Tarifvertragliche Sonderregelungen** sind zu beachten. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags gilt für das Verhältnis Tarifvertrag - Arbeitsvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG.

<sup>29</sup> Grundsätzlich bedarf die Aufnahme und Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht der Zustimmung durch den (Haupt-)Arbeitgeber. Im Rahmen des Arbeitsvertrags verpflichtet sich der Arbeitnehmer nur zur "Leistung der versprochenen Dienste" (§ 611 BGB) im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit frei, kann diese mithin auch gewinnbringend zu einer weiteren Berufstätigkeit nutzen. Dies gilt in besonderem Maße bei Teilzeitbeschäftigten.

Die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (48 Stunden pro Woche) dürfen bei Zusammenrechnung von Arbeitszeiten aus mehreren Arbeitsverhältnissen dabei nicht überschritten werden. Aufgrund der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers sind solche Nebenerwerbstätigkeiten unzulässig, die dem Hauptarbeitgeber direkt oder indirekt Konkurrenz machen.

Die Beanspruchung der Zeit und der Kräfte des Arbeitnehmers in einem Nebenarbeitsverhältnis kann aber zu einer Leistungseinschränkung im Hauptarbeitsverhältnis führen. Um sicher zu stellen, dass der Arbeitnehmer die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Leistungspflichten ordnungsgemäß erfüllt, ist es **zulässig**, Nebenbeschäftigungen vertraglich unter einen entsprechenden **Zustimmungsvorbehalt** zu stellen.

Eine spätere Versagung der Zustimmung ist nur für den Fall einer konkret zu erwartenden Beeinträchtigung des Hauptarbeitsverhältnisses wirksam, sowie dann, wenn gesetzliche Schutzvorschriften verletzt würden. Letzteres kann etwa in Bezug auf die höchstzulässigen Lenkzeiten der Fall sein, wenn ein hauptberuflich als Busfahrer in Vollzeit tätiger Arbeitnehmer nebenher noch Lkws fahren möchte. Ferner sind auch solche Nebentätigkeiten unzulässig, die das Arbeitsverhältnis zum Hauptarbeitgeber in sonstiger Weise nachteilig berühren. Dies kann etwa der Fall sein, wenn ein Krankenpfleger auf der Intensivstation arbeitet und nebenbei beim Leichenbestatter jobben möchte.

Ein absolutes Nebentätigkeitsverbot, d.h. ein generelles Verbot ohne Erlaubnisvorbehalt, ist im Hinblick auf die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers grundsätzlich unzulässig. Ein **vertragliches Nebentätigkeitsverbot** ist somit wie beschrieben nur **in Grenzen** gültig.



1.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die seine Arbeitsleistung oder die Interessen der Firma in sonstiger Weise beeinträchtigen kann.

1.2 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme der Firma gegenüber hinsichtlich Art, Ort, Dauer und zeitlichem Umfang schriftlich anzuzeigen. Sie bedarf grundsätzlich der Zustimmung durch die Firma. Die Zustimmung kann von der Firma versagt werden, wenn der Arbeitnehmer bei der beabsichtigten Nebentätigkeit gegen erhebliche Interessen der Firma oder gegen Schutzgesetze verstoßen würde oder wenn durch sie die Arbeitskraft des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden wird.

1.3 Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.

1.4 Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen, konfessionellen und politischen Bereich, die erhebliche Interessen der Firma nicht beeinträchtigen.

## **§ 9 Verschwiegenheitspflicht<sup>30</sup>**

1.1 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über seine arbeitsvertraglichen Regelungen sowie über alle betrieblichen Angelegenheiten vertraulicher Art, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit in der Firma zur Kenntnis gelangen, sowohl während der Dauer dieses Vertrages als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Zu den vertraulichen Angelegenheiten gehören auch die persönlichen Verhältnisse von Mitarbeitern und Vorgesetzten (z. B. Gehaltspfändungen, Vorschüsse, Darlehen).

1.2 Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auf entsprechende Angelegenheiten anderer Unternehmen, mit denen die Firma organisatorisch oder wirtschaftlich verbunden ist. Sie dauert über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Die Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf sämtliche Daten und Informationen, die aus dem Kundenkreis der Firma und verbundener Unternehmen bekannt geworden sind.

## **§ 10 Freistellung von der Arbeit / Unterlagen**

1.1 Die Firma ist berechtigt, den Arbeitnehmer mit Ausspruch einer Kündigung, gleichgültig von welcher Seite, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch und etwaige Zeitguthaben vorübergehend von der Arbeit freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß gegeben ist (z. B. Geheimnisverrat, Konkurrenztaetigkeit, strafbare Handlungen), der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt und das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt. Gleiches gilt bei einem dringenden Verdacht eines gravierenden Vertragsverstoßes.

1.2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an die Firma herauszugeben.

---

Überschreitet die Nebentätigkeit nicht die Grenzen der Zulässigkeit, so kann sie von dem Arbeitgeber auch dann nicht untersagt werden, wenn die hier vereinbarte Zustimmung fehlt.

<sup>30</sup> Die Verschwiegenheitspflicht stellt eine der wichtigsten Auswirkungen der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Dies gilt auf jeden Fall während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei eine darüber hinausgehende Vereinbarung zulässig ist.

In Einzelfällen kann ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht strafbar sein (dies gilt insbesondere für Gehilfen von Ärzten, Apothekern, Rechtsanwälten und Notaren), darüber hinaus unterliegen alle Arbeitnehmer der Strafandrohung des § 17 UWG.

Ferner kann die Verletzung der Geheimhaltungspflicht den Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig machen. Insbesondere in schwerwiegenden Fällen wie bei Verrat von Betriebsgeheimnissen kann eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen auch ohne vorherige Abmahnung oder Einhaltung von Kündigungsfristen zulässig sein. In weniger schweren Fällen kann eine Abmahnung erfolgen.

Da mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Grundsatz die Verpflichtung zur Geheimhaltung auf ordnungsgemäße Weise bekannt gewordener Betriebsgeheimnisse entfällt, empfiehlt sich die Erstreckung des Geheimhaltungsverbots auch auf die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Verschwiegenheitspflicht kann auch mit einer Vertragsstrafenregelung verbunden bzw. darüber weitergehend abgesichert werden.

## § 11 Ausschlussfristen

1.1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.

1.2 Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt auch für Zahlungsansprüche, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden oder von dessen Ausgang abhängen.

1.3 Der Ausschluss nach den vorstehenden Ziffern gilt nicht, soweit ein Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht<sup>31</sup>.

## § 12 Betriebliche und tarifliche Regelungen / Öffnungsklausel

Zur Zeit des Vertragsabschlusses bestehen bei der Firma keine kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen), die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Sofern nachträglich tarifliche oder betriebliche Regelungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und soweit der Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst ist, gehen diese Regelungen den Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages und sonstigen arbeitsvertraglichen Abmachungen vor, auch wenn sie für den Arbeitnehmer im Einzelfall ungünstiger sind (Öffnungsklausel, Ausschluss des Günstigkeitsprinzips). Dies gilt beispielsweise für Fragen der betrieblichen Ordnung, eine Änderung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung oder freiwilliger Sozialleistungen. Dieser Vorbehalt gilt auch für mehrfache Änderungen.

### -- Anfang Alternative --

32

<sup>31</sup> Ausschlussfristen, auch Verwirkungs-, Verfall- oder Präklusivfristen genannt, können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden (BAG, Urteil v. 2.3.2004, 1 AZR 271/03). Sie dürfen nicht gegen zwingendes höherrangiges Recht verstoßen. Dies gilt insbesondere dann, wenn und soweit bereits tarifliche Verfalls- oder Ausschlussfristen für die Parteien gelten. Einzelvertragliche Ausschlussfristen dürfen ferner nicht gegen die guten Sitten, gegen die soziale Ordnung, gegen Treu und Glauben oder das Willkürverbot verstoßen.

Gesetzliche oder tarifliche Urlaubsansprüche können durch Ausschlussklauseln nicht ausgeschlossen werden. Durch Ausschlussfristen werden die gesetzlichen Verjährungsfristen (in der Regel 3 Jahre, §§ 195, 199 BGB) verkürzt. Vom Arbeitgeber vorformulierte Ausschlussklauseln unterliegen der gerichtlichen Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Ausschlussfristen dürfen insofern **nicht unangemessen kurz** gewählt werden: Je kürzer die Ausschlussfristen, desto riskanter für den Verwender.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (BAG, Urteil v. 28.9.2005, 5 AZR 52/05) darf bei einer einstufigen Ausschlussfrist eine **Mindestfrist von 3 Monaten** für die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Vertragspartner in Formulararbeitsverträgen nicht unterschritten werden. Der Fristbeginn sollte "**ab Fälligkeit**" festgelegt werden. Für die **zweite Stufe** von zweistufigen Ausschlussfristen (die gerichtliche Geltendmachung) fordert das Bundesarbeitsgericht ebenfalls eine **Mindestfrist von 3 Monaten** (BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04).

Vor der Schuldrechtsreform (zum 1.1.2002) hatte das BAG noch die Wirksamkeit einer einmonatigen Verfallfrist bejaht (BAG, Urteil v. 13.12.2000, 10 AZR 168/00). Diese Entscheidung ist aber – wie die vorgenannten Entscheidungen zeigen – überholt. Will ein Arbeitgeber kürzere als dreimonatige Ausschlussfristen verwenden, so muss er dies mit dem Arbeitnehmer **individuell aushandeln** (vgl. BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04). Individualvereinbarungen i. S. v. § 305b BGB unterliegen nicht der gerichtlichen Inhaltskontrolle.

Von der Verwendung **einseitiger Ausschlussfristen**, die zugunsten des Arbeitgebers nur vom Arbeitnehmer geltend gemachte Ansprüche erfassen, wird dringend abgeraten (vgl. BAG, Urteil v. 2.3.2004, 1 AZR 271/03 und BAG, Urteil v. 31.8.2005, 5 AZR 545/04). Die **Haftung wegen Vorsatz** sollte wegen § 202 BGB von dem Ausschluss/Verfall ausgenommen werden (vgl. BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04, unter III. der Entscheidungsgründe). Schließlich sollte die Rechtsfolge (Verfall des Anspruchs) genannt werden, die nach Ablauf der Frist eintreten soll (BAG, Urteil v. 31.8.2005, 5 AZR 545/04).

<sup>32</sup> Nach § 4 Abs. 1 TVG gelten die Normen eines Tarifvertrags nur zwischen den "beiderseits Tarifgebundenen". Dies sind nach § 3 Abs. 1 TVG nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und diejenigen Arbeitgeber, die (bei Firmentarifverträgen) selbst Partei des Tarifvertrags sind. Nach der eindeutigen gesetzlichen Regelung gelten Tarifverträge somit zunächst nur für die Mitglieder der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbands, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Voraussetzung ist dabei, dass sowohl

1.1 Die betrieblichen Regelungen .....<sup>33</sup> können im Personalbüro eingesehen werden.

1.2 Auf das Arbeitsverhältnis finden unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers die für die Firma jeweils geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dies sind gegenwärtig folgende Tarifverträge: .....<sup>34</sup>.

Durch diese Vereinbarung soll der Arbeitnehmer für den Fall, dass er nicht tarifgebunden ist, einem tarifgebundenen Arbeitnehmer gleichgestellt werden.

Die Firma ist gegenwärtig Mitglied des Arbeitgeberverbands ..... Endet die Tarifbindung der Firma, z. B. durch Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder durch Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung, durch Herausfallen des Betriebs aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags<sup>35</sup> oder durch Übergang des Betriebs oder Teilbetriebs, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, bleiben die Tarifverträge in der zum Zeitpunkt des Wegfalls der Tarifbindung bzw. des Übergangs des Betriebs(teils) geltenden Fassung maßgeblich. Der Arbeitnehmer hat dann keinen Anspruch auf Weitergabe künftiger Tarifänderungen. Über das Ende der Tarifbindung wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer informieren.

-- Ende Alternative --

Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber Mitglied in der entsprechenden Organisation sind. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft des Arbeitnehmers nützt diesem also nichts, wenn nicht gleichzeitig sein Arbeitgeber Mitglied des am Tarifvertrag mitwirkenden Arbeitgeberverbands ist. Von diesem Grundsatz gibt es allerdings zahlreiche **Ausnahmen**.

Nach § 3 Abs. 2 TVG gelten betriebliche und **betriebsverfassungsrechtliche Regelungen eines Tarifvertrags** für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden sind. Diese Regelungen betreffen somit auch diejenigen Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Lediglich der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein.

Eine weitere Möglichkeit, die Geltung von Tarifverträgen auf nicht organisierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erstrecken, ist die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Nach § 5 Abs. 4 TVG erfassen mit der Allgemeinverbindlicherklärung die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

In der Praxis wird zudem häufig die Geltung von Tarifverträgen auch zwischen nicht organisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch **Inbezugnahme des Tarifvertrags** in den Arbeitsvertrag vereinbart.

In Betracht kommt eine **vollständige** Inbezugnahme eines oder aller Tarifverträge einer Branche oder auch die bloße Bezugnahme auf **einzelne tarifvertragliche Regelungen** (z. B. der tariflichen Kündigungsfristen, Berechnungsvorschriften für Entgeltfortzahlung, Arbeitszeitregelungen). Die Inbezugnahme selbst kann ausdrücklich im Arbeitsvertrag durch entsprechende schriftliche Formulierung erfolgen. Auch schlüssiges Verhalten kann einen Arbeitnehmer in den Genuss tariflicher Regelungen bringen, etwa wenn der Arbeitgeber auf das betreffende Arbeitsverhältnis von Anfang an Tarifrecht anwendet. Wendet ein Betrieb darüber hinaus für alle Beschäftigungsverhältnisse über einen längeren Zeitraum tarifliche Regelungen oder ganze Tarifverträge an, erwächst ein Anspruch auch der neu eingestellten Arbeitnehmer auf Anwendung der tariflichen Regelungen aus dem Grundsatz der betrieblichen Übung.

Es sind **verschiedene Arten von Bezugnahmeklauseln** möglich (**statische** oder **dynamische** Bezugnahme, **kleine** oder **große** Verweisung, bloße **Gleichstellungsabrede**). Je nach gewünschtem Effekt sollte der Arbeitgeber durch die Formulierung eindeutig bestimmen, welche Form der Inbezugnahme gelten soll. Davon hängt u. a. ab, ob **künftige Tariflohnerhöhungen** auch an nichtgewerkschaftsangehörige Arbeitnehmer weitergeben muss, ggfs. sogar noch nach einem Verbandsaustritt oder -wechsel.

Durch die Formulierung "**in ihrer jeweiligen Fassung**" wird **dynamisch** auf alle nachfolgenden Änderungstarifverträge verwiesen.

Durch die Formulierung "**in ihrer derzeitigen Fassung**" wird nur **statisch** auf die zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses geltenden Tarifverträge verwiesen.

Das Bundesarbeitsgericht legt pauschale (dynamische) Verweisungen auf Tarifverträge in Arbeitsverträgen, die seit 1.1.2002 geschlossen wurden, anders als bis dahin grundsätzlich nicht mehr als bloße Gleichstellungsabreden aus (BAG, Urteil v. 18.4.2007, 4 AZR 652/05; BAG, Urteil v. 14.12.2005, 4 AZR 536/04). Will der Arbeitgeber verhindern, dass er nach einem Verbandsaustritt (oder aus anderen Gründen **endender Tarifbindung**) später von den Tarifvertragsparteien ausgehandelte tarifliche Leistungen nicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel weiter erbringen muss, hat er eine dynamische Bezugnahmeklausel – wie in der Musterformulierung vorgeschlagen – entsprechend eindeutig als Gleichstellungsabrede zu formulieren. Andernfalls legt die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung dynamische Bezugnahmeklauseln auch für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer konstitutiv aus; d. h. es gilt das, was im Arbeitsvertrag geregelt wurde. Auch ein selbst nicht tarifgebundener Betriebserwerber wäre dann im Falle eines Betriebs(teil)übergangs der Dynamik unterworfen.

<sup>33</sup> Betriebsordnung, bestehende Betriebsvereinbarungen etc.

<sup>34</sup> Bezeichnung der geltenden Tarifverträge.

<sup>35</sup> Z. B. Branchenwechsel.

**-- Anfang Alternative --**

36

1.1 Die betrieblichen Regelungen .....<sup>37</sup> können im Personalbüro eingesehen werden.

1.2 Im Übrigen gilt/gelten unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers der/die Tarifvertrag/Tarifverträge ..... in seiner/ihrer derzeitigen Fassung/Fassung vom ..... Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Weitergabe künftiger Tarifänderungen.

**-- Ende Alternative --****§ 13 Nebenabreden / Schriftform / Salvatorische Klausel**

1.1 Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

1.2 Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform<sup>38</sup>. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma. Im Übrigen kann das Formerfordernis nicht durch mündliche Vereinbarung, konkludentes Verhalten oder stillschweigend außer Kraft gesetzt werden. Auch die wiederholte Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung begründet einen Rechtsanspruch für die Zukunft nur bei Beachtung der Schriftform (Ausschluss betrieblicher Übung).

1.3 Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt<sup>39</sup>. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrages eine von den Vertragsparteien nicht beabsichtigte Lücke aufweisen.

.....

Ort

.....

Arbeitgeber

.....

Datum

.....

Arbeitnehmer

**Anlagen: Stellenbeschreibung (Anlage 1)**

<sup>36</sup> Diese Alternative stellt eine **statische** Bezugnahme dar. Sie ist nicht dynamisch, da weder künftige Tarifänderungen (insbesondere Erhöhungen) weiterzugeben sind noch ein Branchenwechsel des Arbeitgebers die Anwendbarkeit des/r genannten Tarifvertrags/Tarifverträge berührt.

<sup>37</sup> Betriebsordnung, bestehende Betriebsvereinbarungen etc.

<sup>38</sup> Individuelle Vertragsabreden haben gemäß § 305b BGB Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich mündliche Zusagen durch vertretungsberechtigte Vertreter des Arbeitgebers als vorrangige Individualvereinbarungen gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln durchsetzen (BAG, Urteil v. 20.5.2008, 9 AZR 382/07). Das gesprochene Wort, etwa des Geschäftsführers, Personalchefs oder Prokuristen ist damit verbindlich. Insoweit sind (auch doppelte) Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen in ihrer Reichweite eingeschränkt. Nach BAG, Urteil v. 24.6.2003, 9 AZR 302/02 soll eine doppelte Schriftformklausel, nach der Ergänzungen des Arbeitsvertrages der Schriftform bedürfen und die mündliche Abbedingung der Schriftformklausel nichtig ist, dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegenstehen. Das gelte auch, wenn eine derartige Formulierung in den allgemeinen Vertragsbedingungen enthalten ist.

<sup>39</sup> Diese salvatorische Klausel stellt klar, dass nach § 306 Abs. 1 BGB bei Nichtigkeit einzelner Vertragsbestimmungen nicht der ganze Vertrag unwirksam ist.