

Rechtliche Grundlage eines Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Arbeitsvertrag. Da es in Deutschland kein Arbeitsgesetzbuch gibt, muss zur rechtlichen Beurteilung der Fragen und Konflikte, die das Arbeitsverhältnis betreffen, auf zahlreiche Einzelgesetze und die in diesen enthaltenen arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie auf Urteile der Arbeitsgerichte zurückgegriffen werden. Der nachfolgende Beitrag gibt einen einführenden Einblick in die Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverträgen, deren Kenntnis zum Grundlagenwissen der Steuerfachangestellten gehört. In der nächsten Ausgabe wird dann die Auflösung von Arbeitsverträgen behandelt.

WIRTSCHAFTSLEHRE

Abschluss von Arbeitsverträgen

Von OStR Dipl.-Hdl. Oliver Zschenderlein, Koblenz

1. Rechtsgrundlage

Aus rechtlicher Sicht wird ein Arbeitsverhältnis durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet. Hierbei handelt es sich um einen Vertrag, für den zunächst die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) gelten. Neben den allgemeinen Bestimmungen zum **Vertrags- und Schuldrecht** enthält das **BGB** in den **§§ 611 ff. spezielle Regelungen** zum Arbeitsvertrag.

Im Arbeitsvertrag – in der Sprache des BGB „**Dienstvertrag**“ – verpflichtet sich der Arbeitnehmer, für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit „Dienste“, d.h. bestimmte Arbeitsleistungen zu erbringen und der Arbeitgeber, die vereinbarte Vergütung zu bezahlen.

2. Formfreiheit

Ein Arbeitsvertrag kann **schriftlich** oder **mündlich** abgeschlossen werden. Er kommt durch **zwei übereinstimmende Willenserklärungen** – Antrag und Annahme – zu Stande (§§ 145 ff. BGB).

Beispiel

Der Steuerfachangestellte Klaus Müller führt mit dem Steuerberater Jürgen Retzmann ein Vorstellungsgespräch. Am Ende des Gesprächs bietet Herr Retzmann Herrn Müller an, dass er zum nächsten Monatsersten bei ihm als Steuerfachangestellter mit 40 Arbeitsstunden pro Woche für 1.800 Euro brutto anfangen kann. Herr Müller nimmt das Angebot von Herrn Retzmann durch Zustimmung und Handschlag an. Ein schriftlicher Vertrag wird nicht angefertigt.

Zwischen Herrn Müller und Herrn Retzmann ist ein Arbeitsvertrag (Dienstvertrag gem. § 611 BGB) zu Stande gekommen, und zwar durch übereinstimmende Willenserklärungen (Antrag und Annahme) der Vertragspartner; er bedarf nicht der Schriftform.

Ein Arbeitsvertrag kann auch **konkludent** (durch schlüssiges Verhalten) zu Stande kommen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn ohne konkreten

Vertragsabschluss die Arbeitsaufnahme im Betrieb des Arbeitgebers bereits erfolgt oder der Austausch der Arbeitspapiere und die Anmeldung zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber vorgenommen worden ist. Gleiches gilt für die Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung.

3. Vertragsabschluss bei Minderjährigen

Minderjährige – Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben – sind **beschränkt geschäftsfähig** (§106 BGB). Dies bedeutet, dass ein von ihnen geschlossener Arbeitsvertrag erst gültig wird, wenn die **Zustimmung der gesetzlichen Vertreter** – in der Regel sind dies die Eltern – erfolgt. Bis zur Zustimmung oder Ablehnung der gesetzlichen Vertreter ist der Vertrag **„schwebend unwirksam“**. Erst die Zustimmung bewirkt, dass der Vertrag wirksam wird. Ablehnung oder Schweigen der gesetzlichen Vertreter hat die Unwirksamkeit des Vertrags zur Folge (§ 108 BGB).

Hat der Minderjährige **mehrere gesetzliche Vertreter** (normalerweise Mutter und Vater), so müssen **beide ihre Zustimmung** geben, damit der Vertrag gültig wird. Es ist jedoch möglich, dass ein Elternteil den anderen bevollmächtigt, auch in seinem Namen zu handeln.

4. Nachweis der Arbeitsbedingungen

Aus **Beweisgründen empfiehlt** es sich, Arbeitsverträge **schriftlich** abzuschließen. Außerdem ist das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ (**Nachweisgesetz**) zu beachten, welches den **Arbeitgeber** verpflichtet, dem Arbeitnehmer die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen spätestens **einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich** zu bestätigen. Das Nachweisgesetz gilt nicht für vorübergehende Aushilfen, die für höchstens einen Monat eingestellt werden.

Die schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers **muss** die **folgenden Angaben** enthalten (vgl. § 2 NachwG):

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Beginn des Arbeitsverhältnisses
3. bei Zeitverträgen: Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Arbeitsort(e)
5. Bezeichnung/Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
6. Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts
7. vereinbarte Arbeitszeit
8. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
9. Kündigungsfristen
10. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

Ergänzend sollten ggf. die folgenden – gesetzlich nicht geforderten – Aspekte **schriftlich** festgehalten werden:

- Dauer der Probezeit
- Nebenleistungen (z.B. Höhe des Weihnachtsgeldes/Urlaubsgeldes o.Ä.)
- Erlaubnis oder Verbot von Nebentätigkeiten
- Urlaubssperren, Betriebsurlaub
- vermögenswirksame Leistungen
- Versetzungsmöglichkeiten

Wenn der **Arbeitgeber** die aus dem Nachweisgesetz hervorgehenden **Verpflichtungen nicht erfüllt**, ist der **Arbeitsvertrag dennoch wirksam**. Ein Verstoß gegen dieses Gesetz wird allerdings im Streitfall zu Gunsten des Arbeitnehmers gewertet, sofern der Streit einen der Punkte betrifft, die der Arbeitgeber hätte schriftlich fixieren müssen.

Berufsausbildungsverträge sind nach § 11 BBiG **schriftlich** zu fixieren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein Berufsausbildungsvertrag nur dann gültig ist, wenn er schriftlich festgehalten wurde. Der Vertrag kommt vielmehr formlos – d.h. auch mündlich – zu Stande. Der Gesetzgeber verlangt jedoch, dass der Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des

Vertrages, spätestens **vor dem Beginn der Berufsausbildung**, die wesentlichen Inhalte (siehe § 11 BBiG) **schriftlich** niederzulegen und nach beiderseitiger Unterzeichnung dem Auszubildenden auszuhandigen hat.

Schriftlich abgeschlossene Verträge haben die **Vermutung der Richtigkeit** und Vollständigkeit. Wer etwas Abweichendes behauptet, hat zu beweisen, dass eine ergänzende oder abweichende Vereinbarung getroffen wurde. Zweckmäßigerweise bestimmt der schriftliche Vertrag ausdrücklich, dass **mündliche Nebenabreden ungültig** sind und dass Änderungen des Vertrags oder Zusätze der Schriftform bedürfen, um wirksam zu sein.

Muster

Einen Musterarbeitsvertrag finden Sie am Ende des Beitrags und können Sie von unserer Homepage herunterladen: www.kiehl.de → Zeitschriften → Die Steuerfachangestellten → Kostenlose Downloads

5. Tarifgebundenheit

Beim Abschluss des Arbeitsvertrags ist **gegebenenfalls** ein bestehender **Tarifvertrag zu beachten**. Der Tarifvertrag ist in der Regel aber **nur dann zwingend, wenn beiderseitige Tarifgebundenheit vorliegt**, d.h. wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist (vgl. § 4 Abs. 1 TVG). Ist dies der Fall, dann stellt der Tarifvertrag grundsätzlich zwingendes Recht dar. Von der tarifvertraglichen Regelung darf dann nur **zu Gunsten des Arbeitnehmers** abgewichen werden (vgl. § 4 Abs. 3 TVG). Einzelvertragliche Regelungen, die gegen die tarifvertraglichen Regelungen verstoßen, sind ungültig.

Beispiel

Alfred Raffzahn betreibt in Koblenz das Großhandelsunternehmen „IMEXHOPP“. Er ist Mitglied im Arbeitgeberverband. Zum 1.1.2007 hatte er mit Elfriede Gutgläubig einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Im Vertrag wurde eine Vergütung (Lohn) von 15,50 Euro/Std. vereinbart. Auf einer Informationsveranstaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, dem Elfriede angehört, erfährt sie, dass der für Großhandelsunternehmen in Rheinland-Pfalz gültige Tarifvertrag für ihre

Tätigkeit einen Stundenlohn von 16,75 Euro vorschreibt.

Elfriede Gutgläubig kann die 16,75 Euro Stundenlohn von ihrem Arbeitgeber fordern, obwohl sie mit ihm schriftlich einen Stundenlohn von 15,50 Euro vereinbart hatte.

Wenn **keine** beiderseitige Tarifgebundenheit vorliegt (z.B. der Arbeitgeber ist kein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes), dann ist der Tarifvertrag lediglich eine **Empfehlung**, die beachtet werden kann, aber nicht muss. Eine Ausnahme hiervon bildet die so genannte **Allgemeinverbindlichkeitserklärung** nach § 5 TVG. Sie bedeutet, dass Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder der obersten Arbeitsbehörde eines Bundeslandes für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten, die nicht den Tarifvertrag schließenden Verbänden angehören.

Tipp

Das **aktuelle Verzeichnis** der für **allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge** kann über die Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heruntergeladen werden: www.bmas.bund.de → Arbeitsrecht → Tarifverträge → Downloads

6. Vertragsstörungen

Bereits beim Abschluss des Arbeitsvertrages kann es zu **Vertragsstörungen** kommen, die dazu führen, dass der Vertrag nichtig (also unwirksam) oder anfechtbar ist.

Beispiele für die Nichtigkeit sind:

- **Geschäftsunfähigkeit** (§ 104 BGB) oder **vorübergehende Störung der Geistestätigkeit** (§ 105 BGB) des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, z.B. Alkohol-, Medikamenten- oder Drogeneinfluss während des Vertragsabschlusses;
- **Formmangel**: Z. B. mündlicher Abschluss des Arbeitsvertrags, obwohl ein anzuwendender Tarifvertrag die Schriftform vorschreibt;
- **Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot** (§ 134 BGB) oder **Sittenwidrigkeit** (§ 138 BGB), z. B. Vereinbarung von Kinderarbeit

oder Vereinbarung von Tätigkeiten, die sittenwidrig oder strafrechtlich verboten sind (z.B. Schwarzarbeit).

Beispiel

Der Arbeitgeber Fritz Bauer schließt mit Florian Mayer einen Arbeitsvertrag für die Dauer von 2 Monaten über die Ausführung handwerklicher Tätigkeiten. Beide sind sich einig, dass diese Tätigkeit weder steuerlich noch sozialversicherungsrechtlich angemeldet und der vereinbarte Lohn von 2.000 Euro/Monat komplett (ohne Abzüge) ausgezahlt wird.

Herr Mayer erhält von Herrn Bauer nur den Lohn für den ersten Arbeitsmonat. Am Ende des zweiten Arbeitsmonats verweigert Herr Bauer die Lohnzahlung mit dem Hinweis auf Zahlungsschwierigkeiten.

Florian Müller kann den nicht gezahlten Lohn nicht geltend machen, weil hierfür die Rechtsgrundlage fehlt. Der Vertrag ist von Anfang an nichtig, also unwirksam, weil ein Verstoß gegen ein gesetzliches Gebot vereinbart wurde. Herr Bauer und Herr Mayer machen sich durch die Vereinbarung und Durchführung der Schwarzarbeit strafbar (§ 266a StGB).

7. Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen (vgl. § 611a Abs. 1 BGB). Hierauf muss der Arbeitgeber bereits bei einer Stellenausschreibung achten, denn nach § 611b BGB soll die **Ausschreibung geschlechtsneutral** erfolgen. Beachtet er dies nicht, macht er sich gegenüber diskriminierten Stellenbewerbern **schadensersatzpflichtig** in Höhe **von bis zu drei Monatsgehältern** (vgl. § 611a Abs. 2 BGB).

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs kann ein **abgewiesener Bewerber** sogar mehr als drei Monatsgehälter als **Entschädigung** verlangen, wenn der Nachweis erbracht werden kann, dass sie/er von der Qualifikation besser als die anderen Bewerber war, also nur wegen der Diskri-

minierung nicht zum Zuge gekommen ist (EuGH vom 22. April 1997).

Eine **Ausnahme** von dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen des Geschlechts ist dann gegeben, wenn **sachliche Gründe** für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend sind. Diese liegen z.B. dann vor, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist, bspw. die Einstellung eines Mannes zur Vorführung von Herrenmoden.

8. Einstellung von Ausländern

Die Einstellung und Beschäftigung von Ausländern darf grundsätzlich nur mit **Genehmigung der zuständigen örtlichen Arbeitsagentur** erfolgen.

Angehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) benötigen **keinen** Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung. Soweit es sich um Staatsangehörige eines alten EU-Mitgliedstaats handelt, ist auch **keine** besondere Genehmigung erforderlich. Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten benötigen jedoch eine Arbeitsgenehmigung nach §§ 284 SGB III.

Zur **Klärung der Zulässigkeit** einer Einstellung und Beschäftigung eines Ausländers sollte sicherheitshalber vorab die örtlich zuständige Arbeitsagentur befragt werden.

Wird ein **ausländischer Arbeitnehmer** ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel oder die erforderliche Arbeitsgenehmigung beschäftigt, berührt dies nicht die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags, der Arbeitnehmer darf jedoch tatsächlich **nicht beschäftigt werden**, solange der Aufenthaltstitel bzw. die Arbeitsgenehmigung fehlen.

9. Beschäftigung von Schwerbehinderten

Seit dem 1.7.2001 ist der **Arbeitgeber verpflichtet** zu prüfen, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann (§ 81 SGB IX). Frauen sind dabei bevorzugt zu berücksichtigen. Ausdrücklich wird in § 81 SGB IX auf die Informationspflicht bei der Arbeitsagentur hingewiesen, mit der nach dem Wortlaut des Gesetzes „frühzeitig Verbindung“ aufzunehmen ist. Hat sich für die Stelle auch ein **Kandidat** mit **Schwerbe-**

hinderung beworben, so darf dieser nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Der Arbeitgeber kann – wenn er sich für einen anderen Bewerber entscheidet, obwohl ein Schwerbehinderter zur Verfügung steht und sich ebenfalls beworben hat – **schadenersatzpflichtig** gemacht werden. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot können

somit Entschädigungsansprüche auslösen. Verfügt der Arbeitgeber über jahresdurchschnittlich **mehr als 20 Arbeitsplätze**, so hat er nach § 71 SGB IX mindestens 5 % dieser Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen oder eine **Ausgleichsabgabe** nach § 77 SGB IX an das zuständige Integrationsamt zu bezahlen.

Anstellungsvertrag

Zwischen

Firma (nachfolgend Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau.... (nachfolgend Arbeitnehmer)

wird nachfolgender

Anstellungsvertrag

geschlossen:

§ 1 - Arbeitsbeginn, Tätigkeitsbereich

- (1) Der Arbeitnehmer tritt am _____ in die Dienste des Arbeitgebers ein.
- (2) Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt. Der Arbeitgeber kann den dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den geschäftlichen Erfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch in anderen Betriebsstätten des Arbeitgebers tätig zu sein. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Gehaltszahlung nach Maßgabe des § 3 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 2 - Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ____ Stunden. Die Lage der Arbeitszeit und der Pausen richtet sich nach den betrieblichen Gepflogenheiten.
- (2) Die Arbeitszeit ist von Montags bis Freitags zu leisten.

§ 3 - Vergütung

- (1) Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Jahresbruttogehalt in Höhe von € _____ (in Worten: EURO _____). Dieses Gehalt wird in zwölf gleichmäßigen Raten jeweils zum Ende eines Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen.
- (2) Mit dem Gehalt sind sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Überstunden bzw. Mehrarbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit abgegolten. Eine Vergütung solcher Zeiten findet im Übrigen nur statt, wenn dies im Einzelfall vom Arbeitgeber schriftlich zugesagt worden ist.

§ 4 - Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von ____ Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5 - Arbeitsverhinderung

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, tunlichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.
- (3) Im Falle der Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung.
- (4) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 - Einstellungsfragebogen

- (1) Der als Anlage beigefügte Einstellungsfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der Arbeitnehmer versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

§ 7 - Nebenbeschäftigung/Wettbewerbsverbot

- (1) Der Arbeitnehmer hat seine gesamte Arbeitskraft ausschließlich dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Eine Nebenbeschäftigung während des Arbeitsverhältnisses darf nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers übernommen werden.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, nach seinem Ausscheiden nicht aktiv um Kunden des Arbeitgebers zu werben.

§ 8 - Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen. Die ersten sechs Monate, also die Zeit bis zum _____, gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. (3) BGB) gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängerte Kündigungsfristen aufgrund verlängerter Betriebszugehörigkeiten gelten für beide Vertragsparteien.
- (3) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- (4) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 9 - Kündigung vor Dienstantritt/Vertragsstrafe

- (1) Eine Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitnehmer vor Dienstantritt oder hält er im Falle einer Kündigung die für ihn geltende Kündigungsfrist nicht ein, gilt eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes (vgl. § 3 dieses Vertrages) als vereinbart. Weitergehende Ansprüche des Arbeitgebers auf Schadenersatz und/oder Unterlassung bleiben hiervon unberührt.

§ 10 - Aus- und Fortbildung

- (1) Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer im Rahmen von Schulungsmaßnahmen im zumutbaren Umfang im Bereich _____ ausbilden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an solchen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

§ 11 - Krankheiten, Behinderung

- (1) Der Arbeitnehmer versichert, dass er nach seiner Kenntnis derzeit an keiner Krankheit leidet, die ihn an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner in diesem Vertrag bestehenden Pflichten hindert.
- (2) Der Arbeitnehmer bestätigt ferner, dass er kein behinderter Mensch oder ein diesem Gleichgestellter im Sinne des SGB IX ist. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen, wenn er einen Antrag auf Anerkennung als behinderter Mensch bzw. Gleichgestellter stellt.

§ 12 - Verfallklausel

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei schriftlich gegenüber geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.
- (2) Werden die nach Abs. (1) rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht wird.

§ 13 - Schlussbestimmungen

- (1) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen worden. Änderungen und/oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abweichen vom Schriftformerfordernis selbst.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien eine solche Bestimmung treffen, die dem mit der unwirksamen Bestimmung beabsichtigten Zweck am nächsten kommt. Dies gilt auch für die Ausfüllung eventueller Vertragslücken.

Ort, Datum, Unterschriften Arbeitnehmer und Arbeitgeber