

Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Zwischen
[Name und Anschrift des Arbeitgebers] - nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

Herrn/Frau
[Name und Anschrift des Arbeitnehmers] - Nachfolgend Arbeitnehmer genannt -

Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsvertrag vom [Datum]..... zuletzt geändert mit Vereinbarung [Datum]..... Mit Wirkung zum 01.01.2015 vereinbaren die Parteien folgende Änderungen des bislang bestehenden Arbeitsvertrages:

1. Ab dem 01.01.2015 erhält der Arbeitnehmer einen Stundenlohn in Höhe von 8,50 €. Sofern der Arbeitnehmer nicht als geringfügig Beschäftigter im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigt ist, handelt es sich um den Bruttobetrag, von dem die durch den Arbeitgeber abzuführenden Sozialabgaben und Lohnsteuer in Abzug gebracht werden.
2. Sollte sich der gesetzliche Mindestlohn gemäß § 1 MiLoG in Zukunft ändern, vereinbaren die Parteien bereits heute, dass die für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu zahlende Vergütung dem gesetzlichen Mindestlohn in seiner jeweils gültigen Höhe entspricht.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet auf Anweisung des Arbeitgebers Überstunden im gesetzlich zulässigen Maß zu leisten.

Etwaig geleistete Überstunden werden dem Arbeitnehmer nicht in dem Monat ihrer Ableistung ausgezahlt. Vielmehr vereinbaren die Parteien die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos für den Arbeitnehmer nach folgenden Bestimmungen:

- a. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mehrarbeit bis zu einer Gesamtwochenstundenzahl von 48 Stunden, höchstens jedoch 50 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit anzuordnen. Die von dem Arbeitnehmer geleistete Mehrarbeit wird monatlich erfasst und dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.
- b. Die monatlich geleistete Mehrarbeit ist innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet wurde, entweder durch bezahlte Freizeit abzugelten oder in Höhe der vereinbarten Vergütung auszuzahlen.

- c. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonats auszuführen.

4. Alle Übrigen Vereinbarungen des bisherigen Arbeitsvertrages bleiben unverändert.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

Anmerkung zu „Änderungen zum Arbeitsvertrag“

1. Das vorstehende Muster ist, wie alle Muster, entsprechend den individuellen Gegebenheiten anzupassen und stellt lediglich eine grundsätzliche Vorlage dar. Eine Haftung für Anpassungen des Musters und ihre Folgen können wir nicht übernehmen. Das vorliegende Vertragsmuster ersetzt nicht die persönliche Beratung durch Ihren Verband, Rechtsanwalt oder Steuerberater.
2. Die vorliegende Änderungsvereinbarung ist notwendig, da Vereinbarungen, die den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten, zwar unwirksam sind, damit aber nicht gleichzeitig einhergeht, dass der gesetzliche Mindestlohn auch als vereinbarte Vergütung gilt. Vielmehr wird vielfach vertreten, dass im Falle einer unwirksamen Vergütungsvereinbarung das „übliche“ Entgelt als vereinbart gilt. Damit wäre die Diskussion neuerlich eröffnet, ob die regional geltenden Tarifverträge für den Einzelhandel Geltung beanspruchen können.

Es ist deshalb erforderlich, in jedem Fall eine Vereinbarung zur Geltung des Mindestlohns als vereinbarte Vergütung herbeizuführen.

3. Die Vereinbarung des Arbeitszeitkontos ist nicht zwingend. Sie ermöglicht die Flexibilisierung der Arbeitsleistung.

Es wird damit vereinbart, dass beispielsweise bei einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und einer monatlichen Arbeitszeit von 165 Stunden in einem Monat z.B. 180 Stunden bezahlt werden, aber die Vergütung (lediglich) auf der Basis der regelmäßig zu leistenden 165 Stunden erfolgt.

Ein solches Arbeitszeitkonto macht eine vollständige Führung eines Arbeitszeitkontos erforderlich. Dann ist es möglich, die in einem Monat geleistete Mehrarbeit des Arbeitnehmers in einem anderen Monat, wenn weniger Arbeit anfällt, durch Freizeitgewährung auszugleichen. Das bezahlte monatliche Entgelt kann dann in gleichbleibender Höhe weiter gezahlt werden. Geleistete, aber nicht durch Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit ist spätestens 12 Monate nach ihrer Ableistung, unabhängig vom Kalenderjahr, entweder durch bezahlte Freizeit abzugelten oder auszus zahlen.