

Erläuterungen zu den aktuellen Anpassungen der Arbeitsverträge

I.

Die Arbeitsverträge wurden sowohl allgemein als auch speziell im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn geprüft und überarbeitet. Hier die wesentlichen Änderungen:

- Die **Probezeit des Arbeitnehmers** bei den Vollzeitverträgen und den geringfügig Beschäftigten wurde von bisher 6 **auf 4 Monate verkürzt**. Hintergrund ist, dass bei manchen Arbeitnehmern das Engagement nach Ablauf der Probezeit spürbar nachlässt. Der Arbeitgeber (eines Betriebes, der dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt, also in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt) hat dann noch 2 Monate Reaktionszeit, bis der persönliche Kündigungsschutz auch für den betroffenen Arbeitnehmer gilt.

Selbstverständlich können Sie aber weiterhin eine Probezeit von 6 Monaten vereinbaren, z.B. um sich die verkürzte Kündigungszeit von 2 Wochen zu erhalten.

- § 17 Mindestlohngesetz schreibt vor, dass die **Arbeitszeiten** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **verpflichtend aufzuzeichnen** sind.

Im Hinblick hierauf wird im § 4 Abs. 2 (des Vollzeitvertrages bzw. an entsprechender Stelle der anderen Vertragstypen) geregelt, dass der Arbeitnehmer den Beginn, das Ende und die Arbeitszeiten insgesamt täglich zu erfassen, durch seine Unterschrift zu bestätigen und dem Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung innerhalb von 7 Tagen zur Verfügung zu stellen hat.

- Bei den Vergütungsvereinbarungen (z.B. § 5 Vollzeitvertrag) wird klargestellt, dass der Stundenlohn **8,50 € brutto** beträgt.

Bei (weiterhin möglicher) prozentualer Vergütung muss diese mindestens jedoch Euro 8,50 brutto **pro Zeitstunde auf den Kalendermonat** gerechnet betragen. Das heißt, dass einzelne Arbeitsstunden durchaus geringer vergütet werden können, solange im Monatsdurchschnitt zumindest Euro 8,50 erreicht werden. Dem trägt die Vertragsformulierung „*mindestens jedoch Euro 8,50 brutto pro Zeitstunde auf den Kalendermonat gerechnet*“ Rechnung.

- Die **arbeitsvertragliche Ausschlussfrist** (bisher § 5 Abs. 3) wird in einem neuen § 10 geregelt. Entsprechend der gesetzlichen Regelung wird klargestellt, dass diese nicht für den gesetzlichen Mindestlohn gilt.

- Die Mitarbeiterverpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 7) wurde neu gefasst und beinhaltet jetzt auch den Datenschutz.

II.

Viele Betriebe arbeiten auch mit **Arbeitszeitkontomodellen**. Wir stellen eine entsprechende **Vereinbarung** separat zur Verfügung. Diese kann optional für alle Vertragstypen verwendet werden.

III.

Bei der kurzfristigen Beschäftigung gab es im Zuge der Mindestlohneinführung auch einige Änderungen. So beträgt der höchstmögliche Tageslohn nun 68 Euro, die Beschäftigung darf jetzt bis zu 3 Monate oder 70 Arbeitstage insgesamt dauern (Übergangsregelung ab 1.1.2015 bis 31.12.2018, bis 31.12.2014 sowie wieder ab 1.1.2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage). Der Arbeitsvertrag für kurzfristige Beschäftigte und die Erläuterungen wurden entsprechend überarbeitet.

(Stand Juli 2015)