

Dr. Andreas Hoff

07-14 – zuletzt aktualisiert 12-25

Mindestlohngesetz (MiLoG) lässt Arbeitszeitkonten weitgehend unberührt

Problemstellung

Das ist damals gerade noch einmal gutgegangen: Der ursprüngliche MiLoG-Entwurf der Bundesregierung hatte zur Behinderung der missbräuchlichen Nutzung von Arbeitszeitkonten zum Unterlaufen des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn (etwa durch den Aufbau von Scheinguthaben, die niemals ausgeglichen werden) vorgesehen, dass Guthaben auf solchen Konten spätestens nach 12 Kalendermonaten durch bezahlte Freistellung oder Vergütung ausgeglichen werden müssen. Angesichts der Tatsache, dass viele Arbeitszeitkonten ohne fixierten Ausgleichszeitraum gefahren werden¹, hätte dies gravierende Auswirkungen auf einen der Grundpfeiler der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung gehabt – wie auch in den Stellungnahmen verschiedener Verbände gegenüber dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales am 30.06.2014 deutlich herausgearbeitet worden ist.

Einem Vorschlag des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales folgend, wurde der einschlägige § 2 des MiLoG-Entwurfs durch den unten kursiv geschriebenen Einschub in Abs. 2 ergänzt und so am 03.07. 2014 vom Bundestag verabschiedet:

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
 2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,
- zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, *soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstorigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.* Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

¹ - wie dies auch von mir empfohlen wird; siehe ausführlich die Texte 1 und 2 unter Arbeitszeitkonten auf www.arbeitszeitsysteme.com.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

In der Gesetzesbegründung ist darüber hinaus noch erwähnt, dass bei Führung eines Arbeitszeitkontos das Entgelt *stets* auf Basis der Vertragsarbeitszeit verstetigt zu zahlen ist. Angesichts des hohen Missbrauchs-Potenzials von Arbeitszeitkonten wäre es aber sicherlich besser gewesen, dies in das Gesetz selbst aufzunehmen; so auch die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbunds.

Auswirkungen des MiLoG auf bestehende Arbeitszeitkonten

Für bestehende Arbeitszeitkonto-Regelungen hat dies die folgenden Auswirkungen:

- Die Vergütung von Arbeitszeitguthaben oder deren Übertrag auf ein Wertguthaben sind nach 12 Monaten nur erforderlich, wenn das bis dahin via verstetigte Entgeltzahlung ausgezahlte Gesamt-Entgelt geteilt durch die in den letzten 12 Kalendermonaten insgesamt geleistete Arbeitszeit nicht (in 2026) mindestens € 13,90 entspricht.

Beispiel 1: Stundenlohn € 15, Vertragsarbeitszeit 20h/w = 87h pro Monat, 50h Arbeitszeitguthaben nach Ablauf von 12 Kalendermonaten: Beahlt wurden insgesamt $[\text{€ } 15 \times 87\text{h} \times 12 =] \text{€ } 15.660$, geleistet wurden $[12 \times 87\text{h} + 50\text{h} =] 1.094\text{h}$ Arbeitszeit. Einschließlich des noch nicht ausgeglichenen Arbeitszeitguthabens beträgt das rechnerische Stundenentgelt damit $[\text{€ } 15.660 : 1.094\text{h} =] \text{€ } 14,31$ – also mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Damit kann dieses Guthaben im Arbeitszeitkonto verbleiben. – Dieser Sachverhalt muss jeden Monat erneut für die letzten 12 Kalendermonate überprüft werden.

Einfach ist es, wenn nur genau der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird: Dann sind Arbeitszeitkonten immer spätestens nach Ablauf von 12 Kalendermonaten auszugleichen – bei fehlendem Freizeitausgleich durch Auszahlung bzw. Übertrag auf ein Wertguthaben. Schwierig wird es immer dann, wenn der gesetzliche Mindestlohn nur geringfügig überschritten wird und/oder hohe Arbeitszeitguthaben aufgebaut werden.

Beispiel 2: Stundenlohn € 14,50, Vertragsarbeitszeit 20h/w = 87h pro Monat, 100h Arbeitszeitguthaben nach Ablauf von 12 Kalendermonaten: Beahlt wurden insgesamt $[\text{€ } 14,50 \times 87\text{h} \times 12 =] \text{€ } 15.138$, geleistet wurden $[12 \times 87\text{h} + 100\text{h} =] 1.144\text{h}$ Arbeitszeit. Einschließlich des noch nicht ausgeglichenen Arbeitszeitguthabens beträgt das rechnerische Stundenentgelt damit $[\text{€ } 15.138 : 1.144\text{h} =] \text{€ } 13,23$ – also deutlich weniger als der gesetzliche Mindestlohn. Damit muss zu diesem Zeitpunkt so viel Arbeitszeitguthaben vergütet (oder vorher durch bezahlte Freizeit ausgeglichen) werden, dass rechnerisch der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird. In unserem Beispiel sind dies 55h, weil das rechnerische Stundenentgelt bei den dann noch verbleibenden 45h Ar-

beitszeitguthaben $[(€ 15.138 + 55 \times € 13,90) : 1.144h =] € 13,90$ entspricht. – Auch dieser Sachverhalt muss jeden Monat erneut für die letzten 12 Kalendermonate überprüft werden.

- Und schließlich ist auch noch die Regelung gemäß § 2 Abs. 2 letzter Satz zu beachten, wonach „die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden ... monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen (dürfen)“. Diese Grenze gilt jedoch nur für den Mindestlohn-Anteil am gesamten Arbeitsentgelt. Was dies bedeutet, soll an einem weiteren Beispiel erläutert werden:

Beispiel 3: Vertragliche Monatsarbeitszeit 30h, Stundenentgelt € 17 = € 510 pro Monat, Differenz zum Mindestlohnanspruch somit $[€ 510 - 30 \times € 13,90 =] € 93$.

Zunächst darf 50% der Monats-Vertragsarbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden – in unserem Beispiel also 15h. Außerdem werden hier € 93 mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem Mindestlohn-relevanten „Gegenwert“ von $[€ 93 : € 13,90/h =] 6,69h$. Diese können folglich zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden, so dass dem Arbeitszeitkonto in unserem Beispiel maximal 21,69h gutgeschrieben werden dürfen. Überschießende Guthaben sind unter Beachtung von § 2 Abs. 1 MiLoG auszuzahlen oder auf ein Wertguthaben zu übertragen. – Auch dies bedarf der monatlichen Überprüfung.

Umsetzungs-Empfehlungen

Vor diesem Hintergrund liegen zur Vermeidung unnötigen bürokratischen Aufwands aus meiner Sicht die folgenden Empfehlungen nahe:

- Im Niedriglohnbereich mit Stundenentgelten bis zu € 14,50 sollten Arbeitszeitkonten ggf. mit individuell rollierendem 12-Monats-Ausgleichszeitraum gefahren werden, so dass nach jeder Nulllinienberührung 12 Monate Zeit bis zur nächsten solchen Berührung ist. Dann dennoch bestehende Arbeitszeitguthaben sollten ohne weitere Berechnungen vergütet werden, dann noch bestehende Zeitschulden entfallen ohne Entgeltabzug (Annahmeverzug), soweit sie nicht von dem*der Mitarbeiter*in zu vertreten sind (dann entsprechender Entgeltabzug), so dass jeweils ebenfalls eine Nulllinienberührung erzeugt wird. – Diese Regelung ist natürlich auch als betriebseinheitliche Regelung umsetzbar – und es gibt sogar Tarifverträge wie den TVöD, die dies im Grundsatz genau so vorschreiben.
- Bei höheren Stundenentgelten kann im Arbeitszeitkonto pro ca. € 1,20 über dem gesetzlichen Mindestlohn ein Arbeitszeitguthaben von bis zu 1x Monats-Vertragsarbeitszeit vorgehalten werden (Rechenweg: $[(€ 13,90 + € 1,20) \times 12 : 13 =] € 13,94$); die eben geschilderte Minussalden-Regelung bleibt hiervon unberührt.

- Teilzeitbeschäftigte sollten pro Monat einfach nicht mehr als 50% über ihre Vertragsarbeitszeit hinaus arbeiten. Bei stark ausgeprägter Saisonalität empfehlen sich Block-Teilzeitvereinbarungen wie oben skizziert mit entsprechend variierten anteiligen Vertragsarbeitszeiten.

Fazit

Auswirkungen auf betriebliche Arbeitszeitkonten hat das MiLoG vorrangig im Niedriglohnsektor – insbesondere auch bei Stundenentgelten, die geringfügig über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen; dies ist gesetzgeberisch so gewollt und auch inhaltlich nachvollziehbar. Darüber hinaus ergeben sich hieraus gewisse Einschränkungen des flexiblen Einsatzes von Teilzeitbeschäftigten, denen bei Bedarf aber mit Block-Teilzeitvereinbarungen begegnet werden kann.