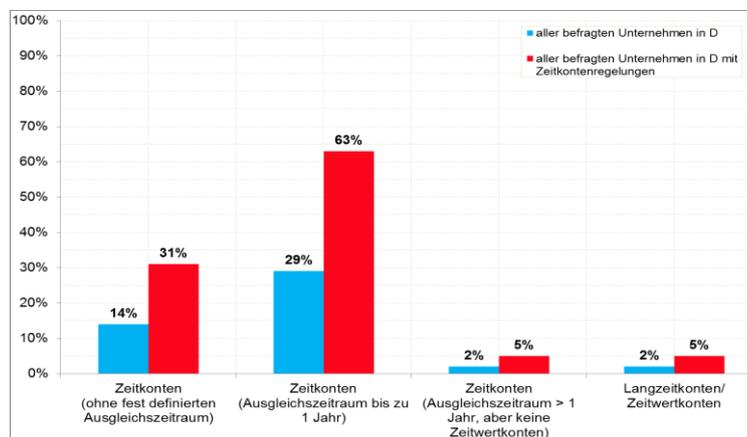


## Mindestlohngesetz (MiLoG) lässt Arbeitszeitkonten weitgehend unberührt

### Problemstellung

Das ist wohl gerade noch einmal gut gegangen: Der ursprüngliche MiLoG-Entwurf der Bundesregierung hatte zur Behinderung der missbräuchlichen Nutzung von Arbeitszeitkonten zum Unterlaufen des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn (etwa durch Aufbau von Scheinguthaben, die – insbesondere nach Rückkehr eines Arbeitnehmers ins Ausland, also kaum kontrollierbar – 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 bereits ca. ein Drittel aller Arbeitszeitkonten ohne fixierten Ausgleichszeitraum gefahren werden (siehe das folgende Schaubild), 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. Juni 2014 deutlich herausgearbeitet worden ist.

### Verbreitung von Zeitkonten\* und Langzeitkonten



aus: Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des „Flexi II“-Gesetzes, März 2012

\* Unter dem Begriff „Zeitkonten“ werden hier Gleitzeitkonten, Überstundenkonten, Flexi-Konten und Jahresarbeitszeitregelungen zusammengefasst.

Einem entsprechenden Vorschlag des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales folgend, wurde der einschlägige § 2 des MiLoG-Gesetzentwurfs durch den unten kursiv geschriebenen Einschub in Abs. 2 ergänzt und in dieser Form auch am 3. Juli 2014 im 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 verstaatigten 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.

(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:

- Bezahlter Freizeitausgleich bzw. die Vergütung von Zeitguthaben sind nach 12 Monaten nur dann und insoweit erforderlich, wie das bis dahin via verstetigter Entgeltzahlung ausgezahlte Gesamt-Entgelt geteilt durch die in den letzten 12 Kalendermonaten insgesamt geleistete Arbeitszeit nicht mindestens 8,50 Euro entspricht.

*Beispiel 1:* Stundenlohn 10 Euro, 20h-Woche = 87h Arbeitszeit pro Monat, 50h Zeitguthaben nach Ablauf von 12 Kalendermonaten: Bezahlt wurden insgesamt  $[10 \text{ Euro} \times 87\text{h} \times 12 =]$  10.440 Euro, geleistet wurden  $[12 \times 87\text{h} + 50\text{h} =]$  1.094h Arbeitszeit. Einschließlich des noch nicht ausgeglichenen Zeitguthabens beträgt das rechnerische Stundenentgelt damit  $[10.440 : 1.094 =]$  9,54 Euro – also mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Damit muss dieses Zeitguthaben nicht nach 12 Monaten ausgeglichen werden. – 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 Zeitguthaben immer spätestens nach Ablauf von 12 Kalendermonaten auszugleichen. Schwierig wird es immer dann, wenn der gesetzliche Mindestlohn nur geringfügig überschritten wird und/oder hohe Zeitguthaben aufgebaut werden.

*Beispiel 2:* Stundenlohn 9 Euro, 20h-Woche = 87h Arbeitszeit pro Monat, 100h Zeitguthaben nach Ablauf von 12 Kalendermonaten: Bezahlt wurden insgesamt  $[9 \text{ Euro} \times 87\text{h} \times 12 =]$  9.396 Euro, geleistet wurden  $[12 \times 87\text{h} + 100\text{h} =]$  1.144h Arbeitszeit. Einschließlich des noch nicht ausgeglichenen Zeitguthabens beträgt das rechnerische Stundenentgelt damit  $[9.396 : 1.144 =]$  8,21 Euro – also weniger als der gesetzliche Mindestlohn. Damit muss zu diesem Zeitpunkt so viel Zeitguthaben vergütet (oder vorher durch bezahlte Freizeit ausgeglichen) werden, dass rechnerisch der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird. In unserem Beispiel sind dies 39h, weil das rechnerische Stundenentgelt bei den dann verbleibenden 61h Zeitguthaben  $[9.396 : 1.105 =]$  8,503 Euro entspricht. – Auch dieser Sachverhalt muss jeden Monat erneut für die letzten 12 Kalendermonate überprüft werden.

- Unabhängig davon gilt künftig die Regelung gemäß § 2 Abs. 2 letzter Satz allgemein, wonach „die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden ... monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen (dürfen)“. Dies ist eine meines grundsätzlich sinnvolle Schutzvorschrift, die jedoch durch das hohe mögliche Überschreitungs-Volumen entwertet wird. Sie betrifft naturgemäß vor allem Teilzeitarbeitsverhältnisse. Mitarbeiter/innen mit 20h-Verträgen dürfen danach beispielsweise pro Monat maximal ca. 43,5h Zeitguthaben aufbauen; überschießende Zeitguthaben sind unter Beachtung von § 2 Abs. 1 MiLoG auszuzahlen. Auch dies bedarf der monatlichen Überprüfung. Hier von nicht betroffen sind Block-Teilzeitvereinbarungen, in denen z.B. 9 Monate voll und 3 Monate gar nicht gearbeitet wird bei durchgehend 75% Entgelt – bzw., genauer gesagt, nur dann, wenn von dieser Grund-Verteilung via Arbeitszeitkonto abgewichen wird.

Aktualisierung 07-16: Nach Auslegung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (siehe dessen Broschüre „Das Mindestlohngesetz im Detail“, S. 22) gilt die 50%-Grenze allerdings nur für den Mindestlohn-Anteil am gesamten Arbeitsentgelt. Was dies bedeutet, wird in dieser Broschüre an den folgenden Beispielen erläutert:

## Beispiel 1: Vereinbartes Entgelt entspricht genau dem Mindestlohn

### Beispiel 1: Vereinbartes Entgelt entspricht genau dem Mindestlohn

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 150 Stunden (Vollzeit)  
Vereinbarer Bruttostundenlohn: 8,50 Euro/Stunde (= Mindestlohn)  
Verstetigtes Monatseinkommen: 150 Stunden x 8,50 Euro/Stunde = 1275 Euro  
Mindestlohnanspruch: 150 Stunden x 8,50 Euro = 1275 Euro  
Das verstetigte Monatseinkommen entspricht also genau dem Mindestlohnanspruch.  
Deshalb können mindestlohnrelevant maximal 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 75 Stunden. Diese sind dann innerhalb eines Jahres auszugleichen (je nach vertraglicher Abrede entweder durch Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohns).

## Beispiel 2: Vereinbartes Entgelt liegt über dem Mindestlohn, Vollzeit

### Beispiel 2: Vereinbartes Entgelt liegt über dem Mindestlohn, Vollzeit

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 150 Stunden (Vollzeit)  
Vereinbarer Bruttostundenlohn: 10 Euro/Stunde  
Verstetigtes Monatseinkommen: 150 Stunden x 10 Euro/Stunde = 1500 Euro  
Mindestlohnanspruch: 150 Stunden x 8,50 Euro = 1275 Euro  
Differenz zum Mindestlohnanspruch: 1500 – 1275 = 225 Euro  
Zunächst können mindestlohnrelevant 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 75 Stunden.  
Außerdem wurden 225 Euro mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem mindestlohnrelevanten „Gegenwert“ von 225 Euro/8,50 Euro pro Stunde = 26,5 Stunden (gerundet). Diese können zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden und der Mindestlohn wird noch eingehalten.  
Insgesamt auf das Arbeitszeitkonto einstellbar sind somit 75 + 26,5 = 101,5 Stunden. Der Beschäftigte könnte in diesem Monat also theoretisch insgesamt 150 + 101,5 = 251,5 Stunden arbeiten (natürlich nur unter der Voraussetzung, dass dies arbeitszeitrechtlich zulässig wäre) und sein Mindestlohnanspruch ist noch erfüllt. Mindestlohnrelevante Überstunden (die Überstunden für die noch kein Mindestlohn bezahlt wurde also alle Überstunden über die 26,5 Überstunde hinaus) sind dann innerhalb eines Jahres auszugleichen.  
Daneben bleiben selbstverständlich alle höheren Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag bestehen.

## Beispiel 3: Vereinbartes Entgelt liegt über dem Mindestlohn, Teilzeit oder Minijob

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 30 Stunden (Teilzeit oder Minijob)  
Vereinbarer Bruttostundenlohn: 15 Euro/Stunde  
Verstetigtes Monatseinkommen: 30 Stunden x 15 Euro/Stunde = 450 Euro  
Mindestlohnanspruch: 30 Stunden x 8,50 Euro = 255 Euro  
Differenz zum Mindestlohnanspruch: 450 – 255 = 195 Euro  
Zunächst können mindestlohnrelevant 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 15 Stunden.  
Außerdem wurden 195 Euro mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem mindestlohnrelevanten „Gegenwert“ von 195 Euro/8,50 Euro pro Stunde = 23 Stunden (gerundet). Diese können zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden und der Mindestlohn wird noch eingehalten.  
Insgesamt auf das Arbeitszeitkonto einstellbar sind somit 15 + 23 = 38 Stunden. Der Beschäftigte könnte in diesem Monat also theoretisch insgesamt 30 + 38 = 68 Stunden arbeiten und sein Mindestlohnanspruch ist noch erfüllt.  
Daneben bleiben selbstverständlich alle höheren Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag bestehen.

## Umsetzungs-Empfehlungen

Vor diesem Hintergrund liegen zur Vermeidung unnötigen bürokratischen Aufwands meines Erachtens die folgenden Empfehlungen nahe:

- Im Niedriglohnbereich mit Stundenentgelten unter ca. 9,30 Euro 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 Zeitguthaben sollten ohne weitere Berechnungen vergütet werden (damit wird zugleich eine Nulllinienberührung erzeugt), dann noch bestehende Zeitschulden entfallen (Annahmeverzug), soweit sie nicht von dem/der Mitarbeiter/in zu verantworten 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.
- Liegt das Stundenentgelt bei ca. 9,30 Euro, kann im Arbeitszeitkonto ein Zeitguthaben in der Größenordnung einer Monats-Vertragsarbeitszeit vorgehalten werden (Rechenweg: ca. 9,30 Euro x 12 (bezahlte Monatsarbeitszeiten) : 13 (maximal geleistete Monatsarbeitszeiten) = ca. 8,58 Euro); die eben geschilderte Minussalden-Regelung bleibt hiervon unberührt. Noch höhere tolerierbare Zeitguthaben setzen noch höhere Entgelte voraus. In der Praxis finden sich Arbeitszeitkonto-Salden bis zu ca. +300h, die bei z.B. 35h/w Vertragsarbeitszeit = ca. 152h pro Monat 2 Monatsarbeitszeiten entsprechen und somit bei einem Mindest-Stundenentgelt von  $[8,50 : 12 \times 14 =]$  ca. 10 Euro unproblematisch möglich sind. – Damit muss bei der Auslegung betrieblicher Arbeitszeitkonten künftig auch auf das in ihrem Geltungsbereich gezahlte Mindest-Stundenentgelt geachtet werden.
- 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.