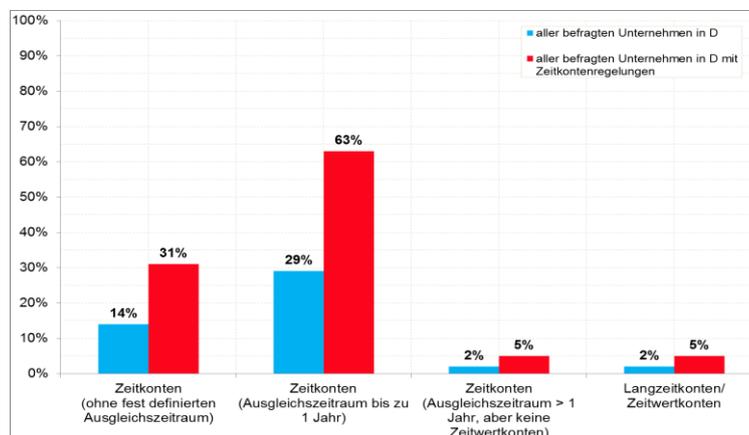


Mindestlohngesetz (MiLoG) lässt Arbeitszeitkonten weitgehend unberührt

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 verstetigten 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 (ab 01.01.20) mindestens 9,35 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 $[10.440 \text{ Euro} : 1.094\text{h} =]$ 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 9,50 Euro, 20h-Woche = 87h Arbeitszeit pro Monat, 100h Zeitguthaben nach Ablauf von 12 Kalendermonaten: Bezahlt wurden insgesamt $[9,50 \text{ Euro} \times 87\text{h} \times 12 =]$ 9.918 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 $[9.918 \text{ Euro} : 1.144\text{h} =]$ 8,67 Euro – also deutlich 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 84h, weil das rechnerische Stundenentgelt bei den dann verbleibenden 16h Zeitguthaben $[9.918 \text{ Euro} : 1.060 =]$ 9,36 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“) gilt die 50%-Grenze nur für den Mindestlohn-Anteil am gesamten Arbeitsentgelt. Was dies bedeutet, soll am folgenden Beispiel (wiederum auf den Stand 01.01.20 gebracht) erläutert werden:

Beispiel 3: Vertragliche Monatsarbeitszeit 30h, Entgelt 15 Euro/h = 450 Euro/Monat; Differenz zum Mindestlohnanspruch somit [450 Euro – 30 x 9,35 Euro =] 169,50 Euro

Zunächst darf 50% der Monats-Vertragsarbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden – in unserem Beispiel also 15h. Außerdem werden hier 169,50 Euro mehr als der Mindestlohnanspruch gezahlt. Dies entspricht einem Mindestlohn-relevanten „Gegenwert“ von [169,50 Euro : 9,35 Euro/h =] 18,12h. Diese können folglich zusätzlich auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden, so dass dem Arbeitszeitkonto in unserem Beispiel monatlich maximal 33,12h gutgeschrieben werden dürfen.

Umsetzungs-Empfehlungen

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

- Im Niedriglohnbereich mit Stundenentgelten bis zu 10 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 ohne Entgeltabzug (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.
- Bei höheren Stundenentgelten kann im Arbeitszeitkonto pro ca. 0,80 Euro über dem gesetzlichen Mindestlohn ein Zeitguthaben von bis zu 1x Monats-Vertragsarbeitszeit vorgehalten werden (Rechenweg: [9,35 + 0,80 Euro x 12 (bezahlte Monatsarbeitszeiten) : 13 (maximal geleistete Monatsarbeitszeiten) = 9,37 Euro]); die eben geschilderte Minussalden-Regelung bleibt hiervon unberührt. – 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.