

/ Gestaltung von Arbeitszeitkonten nach Inkrafttreten **Noerr** des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

01.12.2014

Arbeitsrecht

Ab dem 1. Januar 2015 gilt das Mindestlohngesetz (MiLoG). Nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG haben Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns. Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab Inkrafttreten des Gesetzes 8,50 EUR brutto je Zeitzunde. Die Vorgabe eines Mindestlohns „je Zeitzunde“ schließt eine Arbeitszeitflexibilisierung zwar nicht aus. Ab dem 1. Januar 2015 müssen Unternehmen aber bei dem Einsatz von auf Arbeitszeitkonten basierenden Arbeitszeitmodellen ebenfalls neue Spielregeln beachten. Das hat folgenden Hintergrund:

Fälligkeit des Mindestlohns

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MiLoG ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn für sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zum vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen. Der Mindestlohn ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Die Zahlung des Mindestlohns zu einem späteren als dem in § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG genannten Zeitpunkt stellt eine bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit dar (§§ 20, 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG). Es drohen Bußgelder bis zu 500.000 Euro und – für viele Unternehmen noch wesentlich schlimmer – der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge (§ 19 MiLoG). Flexibilität hinsichtlich der Fälligkeit der Lohnzahlung ermöglichen lediglich Arbeitszeitkonten.

Flexibilisierung durch Arbeitszeitkonto

§ 2 Abs. 2 MiLoG eröffnet die Möglichkeit, über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden in ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto einzustellen. Diese Arbeitsstunden sind dann spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Dies gilt nicht, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. In diesem Fall können Überstunden auch länger als 12 Monate in ein Arbeitszeitkonto überführt werden, d.h. der Ausgleichszeitraum kann länger als 12 Monate betragen. Liegt das verstetigte Monatseinkommen hingegen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, gilt der Betrachtungszeitraum von 12 Monaten.

Für die Praxis bedeutet dies, dass jeweils zu ermitteln ist, ob das tatsächlich gezahlte und nach dem MiLoG anrechenbare Bruttomonatseinkommen im Hinblick auf die vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mindestens den gesetzlichen Mindestlohnanspruch erfüllt. Wer sicher gehen will, richtet zu diesem Zweck eine „doppelte Buchführung“ ein, anhand der geprüft und – gegenüber dem Zoll – nachgewiesen werden kann, dass die Vorgaben des MiLoG eingehalten sind.

Das kann auch deshalb sinnvoll sein, weil das MiLoG darüber hinaus vorschreibt, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen (§ 2 Abs. 2 S. 3 MiLoG). Wird das Arbeitsverhältnis beendet, hat der Arbeitgeber die auf einem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen (§ 2 Abs. 2 S. 2 MiLoG).

Verrechnung von eingestellten Plus- und Minusstunden

Schwierigkeiten bereiten in diesem Zusammenhang insbesondere sog. Flexi-Konten und zwar namentlich mit Blick auf die Frage, ob und wie Plus- und Minusstunden in einem derartigen Arbeitszeitkonto saldiert werden können, um den Vorgaben des § 2 Abs. 2 MiLoG Rechnung zu tragen. Dabei ist danach zu unterscheiden, ob auf einen Monat mit Plusstunden Monate mit Minusstunden folgen oder umgekehrt auf einen Monat mit Minusstunden solche mit Plusstunden:

§ 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG verlangt nach seinem Wortlaut, dass in einem bestimmten Monat geleistete Plusstunden binnen eines Zeitraums von 12 Monaten ausgeglichen werden müssen. Damit schreibt der Gesetzeswortlaut eine zukunftsgerichtete Betrachtung vor.

Am Beispiel: Im Februar 2015 geleistete Plusstunden sind in der Zeitspanne von Ende Februar 2015 bis Ende Februar 2016 durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Etwaige im Januar 2015 angefallene Minusstunden können bei diesem Ausgleich nicht berücksichtigt werden. Die Verrechnung sieht das Gesetz als Erfüllungsmöglichkeit – zumindest explizit – nicht vor.

Ob die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ein solch strenges Verständnis der gesetzlichen Regelung annehmen wird, kann derzeit zwar nicht prognostiziert werden. Unternehmen sind jedenfalls gut beraten, Negativsalden auf Arbeitszeitkonten bestmöglich zu vermeiden.

Festlegung des Ausgleichszeitraums anhand saisonaler Schwankungen

In Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit und damit die Arbeitszeit der Arbeitnehmer saisonalen Schwankungen unterworfen ist, bietet es sich deshalb an, den Ausgleichszeitraum unter Berücksichtigung des typischen Schwankungsverlaufs zu wählen. Zwar bedingt § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG eine rollierende Ausgleichsmechanik (Ausgleichsbetrachtung am Ende eines jeden Monats für die zurückliegenden 12 Monate); das Gesetz schließt die Festlegung eines statischen Ausgleichszeitraums jedoch nicht aus. Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG hat der Ausgleich lediglich spätestens 12 Kalendermonate nach der monatlichen Erfassung der Überstunden zu erfolgen. Ein Ausgleich auch vor Ablauf der 12 Monate bleibt also möglich. Wo etwa, wie z.B. in der Reisebranche in den Sommermonaten Mai, Juni, Juli und August, höhere Arbeitszeiten anfallen, erscheint es sinnvoll, einen 12-monatigen Ausgleichszeitraum beginnend im Mai bis zum April des darauffolgenden Jahres festzulegen. Der Vorteil einer solchen Festlegung liegt darin, dass aufgrund der branchenspezifischen Auslastung zunächst Plusstunden (in den Sommermonaten) generiert werden, auf die dann Minusstunden (in den Wintermonaten) folgen. Da das MiLoG zum 1. Januar 2015 in Kraft tritt, müssten bei einem solchen Ausgleichszeitraum jedoch etwaige Minusstunden in den Monaten Januar bis April 2015, die nicht auf Plusstunden folgen, abgeschrieben werden.

Das muss bei der Festlegung statischer Ausgleichszeiträume stets berücksichtigt werden. Insofern müssen Unternehmen, deren Regelungen bislang statische Ausgleichszeiträume vorsehen, zur Vermeidung dieses Effekts, kurzfristig auf eine Anpassung hinwirken.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Patrick Mückl](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Weitere Artikel:

- ▶ [MiLoG: Erste Richtungsweisung zur Anrechenbarkeit von Zuschlägen auf den Grundlohn](#)
- ▶ [Vergütung für Bereitschaft – Neue Spielregeln aufgrund des Mindestlohngesetzes?](#)
- ▶ [Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz auch im Fall der Insolvenz des Subunternehmers?](#)
- ▶ [Risiken der „Auftraggeberhaftung“ nach § 13 Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#)

Contact Person



Dr. Patrick Mückl

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 211 49986227

