

Personalvergütung rechtssicher gestalten

Bearbeitet von
Dietmar Heise

1. Auflage 2015. Buch. 220 S. Gebunden
ISBN 978 3 648 06645 4
Gewicht: 485 g

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsvertrag, Kündigungsschutz, Mutterschutz,
Personalwesen](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

1.2 Vergütungsregelung im Gesetz

Das Gesetz enthält Auffang- und Rahmenregelungen für das Entgelt. § 612 BGB greift für Fälle, in denen das Entgelt nicht vertraglich geregelt wird (und sich auch nicht aus einem, dem jeweiligen Arbeitsvertrag zugrunde liegenden Tarifvertrag ergibt). Teilweise neu ist hingegen das geltende Mindestlohnkonzept, das sich aus einem generell geltenden gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (ab dem 1.1.2015 8,50 Euro) sowie darüber liegenden branchenbezogenen Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dem Heimarbeitsgesetz sowie schließlich — theoretisch — aus nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen zusammensetzt.

1.2.1 Die Vorschrift des § 612 BGB

Wenn sich die Parteien eines entgeltlichen Vertrages nicht über die Vergütung einigen, ist ein Vertrag normalerweise (noch) nicht wirksam zustande gekommen, sondern noch nichtig wegen Dissenses (vgl. §§ 154, 155 BGB). Die Vorschrift des § 612 BGB verhindert dies für Arbeitsverträge (und andere Dienstverträge), indem sie die durch die unterbliebene Einigung entstehende Vertragslücke durch eine fingierte Vergütungsregelung schließt.

Gemäß § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Abs. 1 regelt demnach das „Ob“ und fragt: War überhaupt eine entgeltliche Dienstleistung konkludent vereinbart? § 612 Abs. 1 BGB greift in zwei Fällen ein, nämlich

- wenn der Arbeitsvertrag zwar eine Vergütungsregelung enthält, diese jedoch nichtig ist, z. B. aufgrund des Verstoßes gegen die Regeln der AGB-Kontrolle oder nach § 138 BGB, oder
- wenn eine Vergütungsregelung fehlt und streitig ist, ob überhaupt ein Vergütungsanspruch besteht.

Sinn und Zweck ist es dann, die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und unentgeltlichem Auftrag oder unentgeltlicher Gefälligkeit zu erleichtern. Hierbei kommt es darauf an, dass die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten ist. Derartige Umstände sind Art, Umfang und Dauer der Dienstleistung, Lebensstellung, Beruf und Erwerbsverhältnisse des Dienstleistenden sowie die Verkehrssitte. Im Allgemeinen sind daher hauptberufliche Dienste, also insbesondere

Die rechtlichen Grundlagen zur Personalvergütung

die dauerhafte Arbeitsleistung, entgeltlich. Unentgeltlichkeit wird allenfalls bei kleineren Hilfsdiensten im Familien- oder Freundeskreis angenommen werden können.

§ 612 Abs. 2 BGB soll eine Lücke im Arbeitsvertrag schließen, soweit die Höhe der Vergütung nicht bestimmt ist. Diese Bestimmung regelt die Höhe der Vergütung. Die Höhe einer vereinbarten oder nach § 612 Abs. 1 BGB fingierten Vergütung richtet sich in erster Linie nach einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag, in zweiter Linie und theoretisch nach einer bestehenden Taxe. Taxen sind nur nach Bundes- oder Landesrecht zugelassene und festgelegte Gebühren, die feste, Höchst- oder Mindestsätze darstellen, wie z. B. das RVG für Rechtsanwälte oder die Gebührenordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI). In Arbeitsverhältnissen spielen Taxen keine Rolle.

Besteht weder eine Vereinbarung noch eine solche Taxe, richtet sich die Vergütung gemäß § 612 Abs. 2 BGB nach der Üblichkeit. Eine übliche Vergütung ist die nach einer festen Übung für gleiche oder ähnliche Dienstleistungen an dem betreffenden Ort mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse gewöhnlich gewährte Vergütung. Sie ist in der Regel nicht ein fester Betrag oder Satz, sondern eine Spanne.²⁷ Es ist auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen.

Bestehen für eine bestimmte Branche und Region tarifliche Vergütungsregeln, sind diese regelmäßig als übliche Vergütung anzusehen. Das gilt auch für nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer nicht Mitglied der jeweiligen Tarifpartei ist (oder ob dies für beide zutrifft). Fehlt auch in einem nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnis die Vergütungsabrede, ist in der Regel der entsprechende Tariflohn zu bezahlen.

Lässt sich die übliche Vergütung nicht ermitteln, kann der Dienstverpflichtete die Höhe der Vergütung nach billigem Ermessen bestimmen (vgl. §§ 315 Abs. 1, Abs. 3, 316 BGB).

1.2.2 Die Neuregelungen zum Mindestlohn

Die Höhe der Vergütung bleibt grundsätzlich der Vereinbarung durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen. Eine Lohnuntergrenze und damit einen zu zahlenden Mindestlohn gab es bisher nicht. Von der theoretisch bestehenden Ermächtigung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vom 11.1.1952 wurde in den 62 Jahren bis zur Abschaffung des Gesetzes kein Gebrauch gemacht. Nach langjähriger Diskussion wurde 2014 ein allgemeiner, flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn zum Schutz der Arbeitnehmer durch Schaffung des Min-

²⁷ BGH, Urteil vom 4.4.2006, X ZR 122/05.

destlohngesetzes geschaffen. Daneben existieren weiter die bisherigen Gesetze über Mindestarbeitsbedingungen, nämlich das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, für Zeitarbeiter § 3a AÜG, für den Randbereich der Heimarbeiter das Heimarbeitergesetz (HAG) sowie zumindest theoretisch die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG). Zu den einzelnen Vorschriften:

1.2.2.1 Gesetzlicher Mindestlohn (MiLoG)

Ab dem 1.1.2015 wird ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) eingeführt (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Dieses Gesetz ist Teil des „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie“, das nach Verkündung am 15.8.2014 im Bundesgesetzblatt in Kraft trat. Vorgeblich wird damit die Tarifautonomie aller Tarifvertragsparteien mit dem Ziel gestärkt, angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicher zu stellen.

Nach dem MiLoG hat jeder, der unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt, einen unabdingbaren Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

1.2.2.1.1 Anwendungsbereich des MiLoG

Der gesetzliche Mindestlohn soll grundsätzlich für alle Arbeitnehmer gelten. Der Arbeitnehmerbegriff ist im MiLoG nicht definiert. Daher ist zunächst vom allgemeinen Arbeitnehmerbegriff auszugehen. Allerdings regelt § 22 MiLoG sodann ausdrücklich die Randbereiche des Arbeitnehmerbegriffs. Das betrifft Praktikanten, Kinder und Jugendliche, Auszubildende, ehrenamtlich Tätige und Langzeitarbeitslose.

Praktikanten

Zunächst einmal ordnet § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG an, dass Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Arbeitnehmer gelten. Unter dieser Bestimmung sind Personen zusammengefasst, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne Auszubildende nach dem BBiG zu sein. Merkwürdigerweise enthält allerdings § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG nochmals eine eigene Definition des Praktikanten, die zudem von der Definition des § 26 BBiG abweicht: Danach ist Praktikant, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für

Die rechtlichen Grundlagen zur Personalvergütung

eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne Auszubildender im Sinne des BBiG zu sein. Was angesichts der divergierenden Definitionen wirklich gilt, wird für die Praxis also erst die Rechtsprechung entscheiden.

Aus dem vorbeschriebenen erweiterten Anwendungsbereich des Gesetzes werden sodann folgende Fälle wieder herausgenommen, bei denen der Mindestlohn nicht greifen soll:

- Pflichtpraktika aufgrund einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG). Praktika, die also kraft einer der vorgenannten Regelungen einer Ausbildung zugeordnet sind, unterfallen nicht dem Mindestlohn. Diese Praktikanten sind allerdings auch nur insoweit aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohnes herausgenommen, als das Praktikum auch in seiner Dauer vorgeschrieben ist.
- Freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG). Unklar ist, wann die Mindestlohnpflicht bei Praktika einsetzt, die über drei Monate dauern. Insbesondere der Vergleich mit Nr. 3, bei der ein erstes Praktikum auch nach Antritt eines zweiten augenscheinlich nicht nachträglich mindestlohnpflichtig wird, spricht für den Beginn der Mindestlohnpflicht ab Überschreiten der Dreimonatsfrist.
- Praktika von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG). Die Mindestlohnpflicht beginnt augenscheinlich erst mit dem zweiten Praktikum, das erste wird nicht rückwirkend mindestlohnpflichtig.
- Einstiegsqualifizierungen nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder um eine Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 des BBiG.

Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche, die noch nicht 18 Jahre alt sind, unterfallen noch nicht dem Mindestlohngesetz. Dies gilt allerdings nur für Kinder und Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung (§ 22 Abs. 2 MiLoG).

Berufsausbildung

Zur Berufsausbildung beschäftigte Personen (§ 22 Abs. 3 MiLoG): Das Mindestlohngesetz gilt nicht für zur **Berufsausbildung Beschäftigte** — dieser Begriff ist nicht auf die Auszubildenden nach dem BBiG begrenzt.

Ehrenamtliche Tätigkeit

Das Ehrenamt ist an sich kein Arbeitsverhältnis. Insoweit hat die Ausnahme eher Klarstellungsfunktion für Grenzfälle. Nach der Begründung des Gesetzentwurfes sollten diejenigen aus dem Mindestlohn herausgenommen werden, die einen in § 32 Abs. 4 Nr. 2d Einkommensteuergesetz genannten Freiwilligendienst leisten²⁸ (z. B. freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, europäische Freiwilligendienstprogramme, Entwicklungszusammenarbeit, Bundesfreiwilligendienst). Jedoch hat es der Gesetzgeber bedauerlicherweise unterlassen, dies im Gesetz zu fixieren. Weiter noch hatten die Koalitionsfraktionen insbesondere ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtliche Mitarbeiter in Sportvereinen im Sinn. Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit sei „immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwendungsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich“.²⁹ Auch diese Konkretisierungen hat der Gesetzgeber bedauerlicherweise nicht in das Gesetz aufgenommen.

Zeitungszusteller

Ausnahmen soll es ferner für Zeitungszusteller geben. Sie sollen in 2015 einen Anspruch auf 75 % des Mindestlohns, in 2016 auf 85 % und in 2017 bis zum 31.12.2017 dann auf 8,50 Euro pro Stunde haben auch ohne Rücksicht auf etwaige Erhöhungen des allgemeinen Mindestlohnes ab 2017 (§ 24 Abs. 2 MiLoG).

²⁸ Siehe die Gesetzesbegründung in der BT-Drs. 18/1558 S. 43.

²⁹ So in Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 18/2010 (neu) S. 15.

1.2.2.1.2 Details zum Mindestlohn

Ab dem 1.1.2015 gilt grundsätzlich für alle Branchen der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Zeitstunde. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind ab diesem Zeitpunkt unwirksam. Nur in Bereichen, in denen Branchentarifverträge repräsentativer Tarifpartner existieren, die weniger als 8,50 Euro vorsehen, behalten diese auch nach dem 1.1.2015 ihre Gültigkeit. Ab dem 1.1.2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen (§ 24 Abs. 1 MiLoG). Höhere Branchenmindestlöhne gehen aber immer vor.

Eine Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30.6.2016 mit Wirkung zum 1.1.2017 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen. Das ergibt folgende Zeitfolge:

Andere Vergütungsformen als ein nach Arbeitsstunden bemessenes Entgelt sind mit dem Mindestlohn nicht ausgeschlossen, müssen aber zwecks Vergleiches auf Stundenentgelt umgerechnet werden. Wie das zu geschehen hat, ist nicht geregelt.

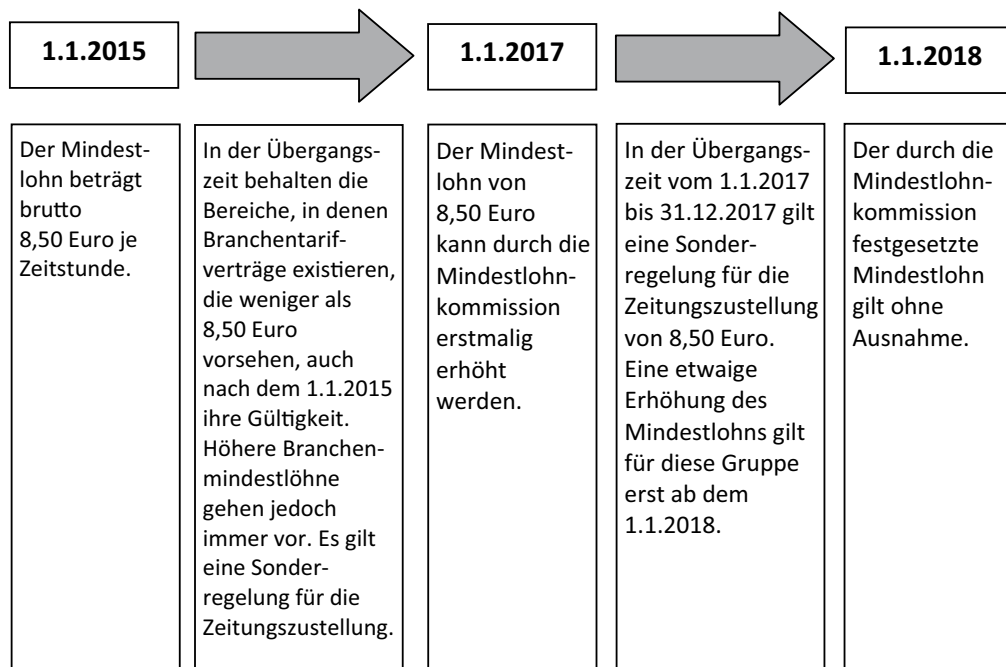


Abb. 1: Übersicht: Anpassungen der Höhe des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission

Monatsgehalt

Das Monatsgehalt muss auf die Arbeitsstunde umgerechnet werden. Allerdings wird die Arbeitszeit selten in Monateinheiten angegeben. Die übliche Umrechnung wird statthaft sein: Danach ist die Summe der jährlich anfallenden wöchentlichen Arbeitszeit ($\times 52$) durch die Anzahl der Kalendermonate zu teilen.



BEISPIEL

Der Arbeitnehmer erhält für seine Arbeit in der 40-Stunden-Woche 1.400 Euro Monatsgehalt.

Monatliche Stundenzahl: $40 \times 52 : 12 =$ (rund) 173,33 Std.

Stundenvergütung des Arbeitnehmers: $1.400 \text{ Euro} : 173,33 = 8,08 \text{ Euro}$.

Es gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro. Damit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 1.473,34 Euro (ohne Abrundung der Monatsstunden berechnet) Monatsgehalt.

Mögliche Überstunden sind in der Vergleichsberechnung zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer hat für diese Zeit auch den Mindestlohnanspruch.



BEISPIEL

Der Arbeitnehmer erhält für seine Arbeit in der 40-Stunden-Woche 1.400 Euro Monatsgehalt. Er leistet im Monat aber 26,67 Überstunden.

Monatliche Stundenzahl dann: $173,33 + 26,67 = 200$ Stunden

Unter Berücksichtigung des Mindestlohnes hat der Arbeitnehmer in diesem Monat Anspruch auf $200 \times 8,50 \text{ Euro} = 1.700 \text{ Euro}$ Vergütung nach dem MiLoG.

Leistungsentgelt

Leistungsentgelte einschließlich Akkordlöhne müssen wie Zeithonorare auf die korrelierende Leistungszeit umgerechnet werden. Dieser Wert muss ebenfalls mindestens dem Mindestlohn entsprechen.

Zuschläge

Zuschläge werden zumeist für besondere Leistungen gewährt – sei es unter besonderen Umständen (Nacht, Feiertag, Schmutz, ...). Solche Leistungen sind nicht Entgelt für die regelmäßig erbrachte „Normalarbeit“. Der Europäische Gerichtshof sieht in einer Entscheidung zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz den Zweck des Mindestlohnes in der Sicherung der Gegenleistung in Relation zur „normal“ ge-

schuldeten Arbeit.³⁰ Zumindest in Anbetracht einer solchen Sichtweise sind solche Zuschläge daher nicht in den Vergleich der tatsächlich gezahlten Vergütung mit dem Mindestlohn einzubeziehen.

Einmalzahlungen und Gratifikationen

Entgelt für die im Referenzzeitraum geleistete Arbeit, das aber nicht regelmäßig monatlich geleistet wird, ist grundsätzlich für die Berechnung des Mindestlohnes zu berücksichtigen. Allerdings enthält § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG eine spezielle Fälligkeitsregelung für den Mindestlohn: Er ist spätestens am letzten Bankarbeitstag in Frankfurt/Main des auf den Arbeitsmonat folgenden Monats zu zahlen. Daher empfiehlt sich im Fall von Einmalzahlungen, zunächst zu prüfen, ob der Mindestlohn schon ohne Berücksichtigung der Einmalzahlung beim laufenden Entgelt erreicht oder überschritten wird. Ist das nicht der Fall, sollte bis zu einer Klärung durch die Rechtsprechung monatlich der hierfür fehlende Anteil der Gratifikation als Vorschuss geleistet werden, der dann mit der Einmalzahlung verrechnet wird.



BEISPIEL

Der Arbeitnehmer erhält für Arbeit in der 40-Stunden-Woche 1.400 Euro Monatsgehalt sowie ein 13. Gehalt in gleicher Höhe mit dem Novembergehalt.

Monatliche Stundenzahl: $40 \times 52 : 12 =$ (rund) 173,33 Std.

Stundenvergütung des Arbeitnehmers: $1.400 \text{ Euro} : 173,33 = 8,08 \text{ Euro}$

Der Arbeitnehmer hat unter Berücksichtigung des Mindestlohnes von 8,50 Euro jedoch Anspruch auf mindestens 1.473,34 Euro (ohne Abrundung der Monatsstunden berechnet) Monatsgehalt.

Daher sollte monatlich mindestens der Differenzbetrag von 73,34 Euro als Vorschuss auf die Weihnachtsgatifikation ausgezahlt werden, das 13. Gehalt ist dann im November um die in den übrigen Monaten gezahlten Vorschüsse ($73,34 \times 11 = 806,74 \text{ Euro}$) zu kürzen und beträgt nur noch 593,26 Euro.

Aufwandsentschädigungen und Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Aufwandsentschädigungen einschließlich Reisekosten, Übernachtungskosten oder Schulungskosten sollen den entstandenen Aufwand des Arbeitnehmers abgelden. Sie sind kein auf den Mindestlohn anrechenbares Arbeitsentgelt. Im Lichte

³⁰ EuGH, Urteil vom 7.11.2013, C-522/12 (Tevfik Isbir/DB Services GmbH).

der EuGH-Rechtsprechung zum Mindestlohn des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes³¹ dürfte sogar pauschalierter Aufwendungsersatz jedenfalls dann nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, es sei denn, damit soll nur die durchschnittlich geschuldete Arbeitsleistung abgedeckt werden.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, die der Arbeitgeber leistet, sollen nach der auch insoweit zweifelhaften Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zum Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz unberücksichtigt bleiben.³² Hierunter kann eine Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG nicht fallen: Der Arbeitgeber gewährt in diesem Fall berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer durch eigene Entscheidung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandelt. Dies geht nicht zulasten des Arbeitnehmers.

Entgelt ohne Arbeit und Mindestlohn

Völlig unklar ist, ob auch für Zeiten der Nichtarbeit Mindestlohn zu zahlen ist. Das Gesetz besagt hierzu nichts.

Allenfalls für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall lassen sich aus der gesamten Rechtslage Schlüsse ziehen: Der Gesetzgeber hat das nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes zu zahlende Krankengeld nicht mindestens auf den Mindestlohn angehoben. Damit hat er augenscheinlich während der Krankheit den durch den Mindestlohn garantierten Mindeststandard aus Erwerbstätigkeit nicht aufrechterhalten wollen. Dies spricht dafür, dass während der unter das Entgeltfortzahlungsgesetz fallenden Arbeitsunfähigkeitszeiten der Mindestlohn nicht zu zahlen ist.

Für die Zeiten des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) sowie des gesetzlichen Urlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz wird in der rechtswissenschaftlichen Literatur vertreten, dass in diesen Zeiten die weitere Bezahlung des Mindestlohnes geschuldet ist.³³

1.2.2.1.3 Arbeitszeitkonten und Mindestlohn

Von der Regel, dass der Mindestlohn spätestens zum Ende des auf den Leistungsmonat folgenden Monats fällig wird, sind Arbeitszeitkonten ausgenommen.

³¹ EuGH, Urteil vom 7.11.2013, C-522/12 (Tevfik Isbir/DB Services GmbH).

³² EuGH, Urteil vom 7.11.2013, C-522/12 (Tevfik Isbir/DB Services GmbH).

³³ Franzen, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl. 2015, § 1 MiLoG Rn. 19.

Arbeitszeitkonten außer Langzeitkonten

Für Kurzzeit-Arbeitszeitkonten insbesondere im Rahmen der Gleitzeit oder zur Abwicklung von Mehrarbeit sieht § 2 Abs. 2 MiLoG Sonderregelungen vor. Wenn der Mindestlohnanspruch nicht bereits durch die verstetigten Vergütungszahlungen abgedeckt ist, ist positiver Saldo innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach der monatlichen Erfassung durch Freizeitausgleich oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen. Zudem dürfen monatlich nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten (Monats-)Arbeitszeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Für Überschreitungen dieser Grenzen verbleibt es bei dem gesetzlichen Normalfall: Die Vergütung ist dann bis zum Ende des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu vergüten.



BEISPIEL

Der Arbeitnehmer hat auf Basis einer 40-Stunden-Woche monatlich durchschnittlich 173,33 Stunden Arbeit zu leisten (zur Berechnung siehe Beispiel oben). Er leistet 26,67 Überstunden, die auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Die gesamte Arbeitszeit beträgt in dem Monat also 200 Stunden.

Als Vergütung erhält er 1.600 Euro verstetigtes Monatsgehalt.

Rechnerisch ergibt das zwar eine Stundenvergütung von **1.600 Euro : 173,33 = 9,23 Euro**. Also besteht kein Anspruch auf Mindestlohn.

Vergleichsrechnung für den Monat mit Überstunden:

Bei 200 Stunden beträgt der monatliche Mindestlohn **200 × 8,50 Euro = 1.700 Euro**.

Der Arbeitnehmer erhält durch das verstetigte Monatsgehalt also 100 Euro weniger als den rechnerischen Mindestlohn in dem fraglichen Monat. Daher unterfallen **100 : 9,23 = 10,84 Stunden** des Arbeitszeitkontos den einschränkenden Regeln des § 2 Abs. 2 MiLoG und sind innerhalb eines Jahres auszugleichen. Dies könnte der Arbeitgeber verhindern, indem er in dem Monat selbst 100 Euro mehr Gehalt zahlt und demzufolge lediglich **26,67 – 10,84 Überstunden = 15,83 Stunden** in das Arbeitszeitkonto einstellt.

Langzeitkonten

Langzeitkonten, die den Regeln der Wertguthabenvereinbarungen nach §§ 7b ff. SGB IV entsprechen (sowie vergleichbare ausländische Gestaltungen), sind aus den Fälligkeitsregelungen des § 2 MiLoG ausdrücklich ausgenommen. Der dem Mindestlohn entsprechende Anteil der Vergütung muss also weder zum Ende des Folgemonats ausbezahlt werden noch unterliegt er den einschränkenden Regelungen des MiLoG zu den Arbeitszeitkonten. Dasselbe soll auch für Altersteilzeitvereinbarungen gelten.