

Begleitmusik beim Mindestlohn

GESETZGEBUNG. Das neue Mindestlohngesetz beinhaltet auch spezielle Regelungen über die Frage, wie der Mindestlohn mit Arbeitszeitkonten kombiniert werden kann.

Von **Thomas Muschiol** (Red.)

Wenn der neue Mindestlohn kommt, ist von den betroffenen Unternehmen nicht nur die neue Mindestgrenze von derzeit 8,50 Euro einzuhalten. Vielmehr enthält das neue Gesetz auch zwingende Vorschriften über die Frage, zu welchem Zeitpunkt der Mindestlohn dem Arbeitnehmer ausbezahlt ist. Nach § 2 Abs. 1 des neuen Mindestlohngesetzes wird insoweit bestimmt: „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. [...]“

Rechtslage bisher: Keine gesetzliche Verpflichtung zur Spätzahlung

Nach den bisherigen allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, die weiterhin für alle Löhne oberhalb der neuen Mindestlohngrenze gelten, gibt es die folgenden Möglichkeiten, die Lohnauszahlung zu verschieben.

Variante 1: Sofern eine Verbeitragung des Arbeitsentgelts im Entstehungsmonat erfolgt, steht einer einvernehmlichen späteren Auszahlung des Nettolohns auf gesetzlicher Ebene bisher nichts entgegen. Zwar hat der Arbeitnehmer in der Regel einen arbeits- oder tarifvertraglichen Anspruch auf Auszahlung des Nettolohns zu einem bestimmten Zeit-

punkt. Eine Abweichung davon wird jedoch bisher nicht gesetzlich sanktioniert. Vielmehr liegt es am Arbeitnehmer, hier seine vertraglichen Rechte geltend zu machen.

Variante 2: Es besteht allgemein die Möglichkeit, Arbeitsentgelt nicht im Entstehungsmonat zu verbeitragen und auch arbeitsvertraglich nicht zur Auszahlung zu bringen, wenn es im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitvereinbarung mit späteren „Fehlstunden“ verrechnet wird.

Variante 3: Es besteht die Möglichkeit, Arbeitsentgelt nicht im Entstehungsmonat zur Auszahlung zu bringen, wenn es über den Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitvereinbarung hinausgeht und als sogenanntes Wertguthaben einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge angelegt wird.

Der Mindestlohn wird zum Sonderfall in der Entgeltabrechnung

Anders wird dies jetzt, soweit ein Mindestlohn entstanden ist. Hier besteht zunächst ohne Wenn und Aber die beschriebene Verpflichtung für eine Zahlung spätestens am Ende des Folge-monats. Auf diese kann auch einzelvertraglich nicht verzichtet werden und sie wird unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer selbst auf einer fristgemäßen Erfüllung besteht, quasi von Amts wegen überprüft.

Wie aber sieht es mit den unter den Varianten 2 und 3 beschriebenen Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitkonten beziehungsweise Wertguthaben aus? Hier hat der Gesetzgeber offensichtlich



Checkliste Die Rechtsgrundlage für einen Mindestlohn ermitteln (HI6756075)

Die Arbeitshilfe finden Sie im Haufe Personal Office (HPO). Internetzugriff:

www.haufe.de/hi6756075

aus den Schwierigkeiten in der Differenzierung von Kurz- und Langzeitkonten gelernt, denn häufig ist unklar, wann Arbeitsstunden gerade noch über ein flexibles Arbeitszeitkonto verrechenbar sind und wann schon eine Pflicht greift, nicht ausbezahlte Arbeitsstunden in Wertguthaben umzuwandeln (lesen Sie dazu auch nebenstehenden Expertenrat auf Seite 55).

Für den neu definierten Mindestlohnbereich sind diese potenziellen Streitfälle jetzt ausgeschlossen, denn der § 2 des Mindestlohngesetzes enthält Spezialregelungen für Mindestlohnfälle. Zunächst wird klargestellt, dass auch Arbeitsstunden im neuen Mindestlohnbereich auf Langzeitkonten zur späteren Verwendung zur Seite gelegt werden können. Hier sind also unterschiedslos zu Vereinbarungen oberhalb von Mindestlöhnen die Vorschriften der §§ 7b bis 7f SGB IV zu beachten.

Auch von der Möglichkeit eines (wertguthabenfreien) flexiblen Arbeitszeitkontos kann man im Bereich des Mindestlohns Gebrauch machen. Im Unterschied zum bisherigen und für Löhne oberhalb des Mindestlohns weiterhin

EXPERTENRAT

Bei Arbeitszeitmodellen strikt trennen

In der Praxis sind die unterschiedlichsten Begriffe für Arbeitszeitmodelle zu finden. Abgrenzungen erfolgen dabei oft zunächst ohne rechtliche Wertung. Wie muss diese Abgrenzung aber im Ernstfall erfolgen? Arbeitsrechtler Dr. Oliver Ebert klärt auf.



DR. OLIVER EBERT
ist Rechtsanwalt im
Hannoveraner Büro
der Kanzlei Brandi
Rechtsanwälte.

„Der Gesetzgeber definiert den Begriff des Arbeitszeitkontos nicht, sondern grenzt lediglich Wertguthabenvereinbarungen (oder Wertkonten) zu sonstigen Arbeitszeitkonten ab. Die Unterscheidung ist sehr bedeutsam. Denn für Arbeitszeitmodelle, die nicht unter den Begriff der Wertguthabenvereinbarung fallen, treten die für Wertguthabenvereinbarungen angeordneten Rechtsfolgen und Verpflichtungen nicht ein. Dabei geht es vor allem um die Insolvenzsicherungspflicht, aber auch um Aufzeichnungs- und Informationspflichten, eine sogenannte Wertgarantie und Anlagevorgaben für das Wertguthaben.“

Der Gesetzgeber nimmt die Unterscheidung zwischen Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen Arbeitszeitkonten anhand einer schwer nachvollziehbaren Negativabgrenzung in § 7b SGB IV vor, wonach die Wertguthabenvereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder des Ausgleichs von Produktionsschwankungen haben darf. Im Ergebnis bedeutet dies, dass zwei Arten von Arbeitszeitkontenregelungen von den Wertguthabenregelungen und den daraus folgenden Verpflichtungen ausgenommen sind: Zum einen Gleitzeit-

konten – diese Vereinbarungen sollen den Arbeitnehmern die Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Gestaltung und Einteilung der Arbeitszeit innerhalb eines festgelegten Rahmens bieten; die vereinbarte Regelarbeitszeit ist dabei im Referenzzeitraum einzuhalten. Zum anderen betrifft dies sogenannte Flexikonten, die eine Verteilung der Arbeitszeit entsprechend des am zyklischen Arbeitsaufkommens orientierten Arbeitsbedarfs gewährleisten, ohne dass die Arbeitszeit verlängert oder verkürzt wird. Beiden Arten ist gemein, dass sie auf eine flexible Gestaltung der werktäglichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Verstetigung des Arbeitsentgelts ausgerichtet sind.

Um etwaige Nachteile zu vermeiden, ist Unternehmen dringend zu empfehlen, eine strikte Trennung zwischen Wertguthabenvereinbarungen und sonstigen Arbeitszeitkonten einzuhalten. In der Praxis werden die unterschiedlichen Arten von Arbeitszeitkonten häufig vermischt und kombiniert. Werden die verschiedenen Ziele in jeweils gesonderten Vereinbarungen geregelt, ist schon viel gewonnen. Die Betriebspartner sollten lieber eine Betriebsvereinbarung mehr abschließen, als große Rechtsunsicherheit durch die Verbindung unterschied-

licher Regelungsgegenstände und -inhalte zu riskieren.

Eine Abgrenzung über die Zeiträume vorzunehmen, die in den Arbeitszeitkonten erfasst werden, ist zwar nicht rechtssicher. Klar ist aber, dass im Arbeitszeitkonto erfasste Zeiträume von mehr als einem Jahr ein deutliches Indiz für eine Wertguthabenpflicht sind. Gleitzeitkonten erfassen eher kürzere Zeiträume von einer Woche, einem Monat oder einem Quartal. Die auf mittel- und langfristige Arbeitszeitflexibilisierung abzielenden Flexikonten sind selten auf über ein Jahr hinausgehende Zeiträume ausgelegt. Besteht das „Primärziel“ der arbeitsrechtlichen Regelung darin, durch die Ansparung der auf das Konto eingehenden Arbeitsstunden eine Freistellung zu erlangen, ist von Wertguthabenpflicht auszugehen. Kann der Arbeitnehmer etwa bestimmen, wann eine Freistellung beginnen soll, wird regelmäßig eine Wertguthabenvereinbarung vorliegen. Auch bei ausgewogen im Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteresse liegenden Vereinbarungen sollte vorsichtigerweise von einer Wertguthabenpflicht ausgegangen werden. Liegen die Ziele der Vereinbarung aber vor allem oder ausschließlich im Arbeitgeberinteresse, besteht keine Wertguthabenpflicht.“

geltenden Rechts unterliegt ein solches flexibles Arbeitszeitkonto jedoch den im Folgenden dargestellten Besonderheiten.

Obergrenze der Arbeitszeit und Saldierungspflicht

So gilt die hälftige Arbeitszeit als Obergrenze. Die auf ein flexibles Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen also monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Zudem müssen auf

Arbeitszeitkonten eingestellte Arbeitsstunden aus Mindestlöhnen spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Monatsfrist bei Beschäftigungsende und Schriftformerfordernis

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätes-

tens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Achtung: Bisher gibt es für wertguthabenfreie flexible Arbeitszeitvereinbarungen kein Schriftformerfordernis. Das ändert sich mit Inkrafttreten des Gesetzes für den Mindestlohnbereich. Hier sieht der § 2 Abs. 2 Mindestlohngesetz zwingend eine schriftliche Vereinbarung über ein flexibles Arbeitszeitkonto vor. ■