

Arbeitszeitkonto und Minusstunden

im Zusammenhang mit dem Mindestlohn

Ein Arbeitszeitkonto und eine Verrechnung von Minusstunden müssen ausdrücklich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In einer solchen Vereinbarung muss konkret die Verteilung der Arbeitszeit geregelt werden und insbesondere wie Minusstunden entstehen und ausgeglichen werden. Ohne eine solche Vereinbarung ist der Arbeitgeber nicht zur Verrechnung des regulären Lohns mit Minusstunden berechtigt, wenn der Arbeitnehmer die vereinbarte Wochenarbeitszeit aus betrieblichen Gründen unterschritten hat.

Konsequenzen für das Arbeitszeitkonto aus dem Mindestlohngesetz

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zu zahlen (vgl. § 2 Abs. 1 MiLoG). Besteht ein Arbeitszeitkonto, findet die Ausnahme des § 2 Abs. 2 MiLoG Anwendung. Danach müssen grundsätzlich 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 ausgeglichen werden. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens im Folgemonat.

Beachte:

Dies gilt allerdings nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Dies kann der Arbeitgeber anhand einer Schattenrechnung überprüfen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält ein Gehalt von EUR 1.500,- bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden. Die monatliche Regelarbeitszeit beträgt 165 Stunden.

1. Leistet der Arbeitnehmer in einem Monat 10 Überstunden (insg. 175 Std. im Monat) beträgt der Mindestlohn für die insgesamt geleisteten Überstunden EUR 1.487,50 $((165 + 10) \times \text{EUR } 8,50)$. In diesem Fall dürfen die 10 Überstunden auch über 12 Monate hinaus auf dem Arbeitszeitkonto verbleiben.

2. Leistet der Arbeitnehmer in einem Monat 15 Überstunden (insg. 180 Stunden im Monat) beträgt der Mindestlohn für die insgesamt geleisteten Überstunden EUR 1.530,- $((165 + 15) \times \text{EUR } 8,50)$. In diesem Fall liegt das monatliche Entgelt unter der Mindestlohngrenze (Differenz von EUR 30). Die 11 Überstunden, die noch nicht zur Unterschreitung der Mindestlohngrenze führen, dürfen über 12 Monate im Arbeitszeitkonto verbleiben $(176 \times \text{EUR } 8,50 = \text{EUR } 1.496,-)$, die weiteren 4 Überstunden, die zu der Unterschreitung der Mindestlohngrenze führen, dürfen nur bis zu 12 Monaten im Arbeitszeitkonto verbleiben.

Beachte:

Gemäß § 2 Abs. 2 S. 3 MiLoG dürfen die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Die Regelungen des § 2 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Fazit

Um als Arbeitgeber keine unnötigen Überraschungen zu erleben, sollte der Arbeitgeber regelmäßig das Lohnniveau der Arbeitnehmer und die Grenze zum Mindestlohn unter Berücksichtigung der monatlichen Arbeitszeit überprüfen. Dies gilt insbesondere für monatliche Entgelte von Arbeitnehmern, die an der Grenze zu einem Stundenlohn von EUR 8,50 liegen. Achtung: Ab dem 01.01.2017 liegt der Mindestlohn bei EUR 8,84.

Für Rückfragen steht Ihnen das Team der Kanzlei HFBP Rechtsanwälte Dr. Hahne, Fritz, Bechtler & Partner, Europastraße 3, 35394 Gießen gerne zur Verfügung.

Ansprechpartner: Rechtsanwalt Sebastian Kierer

Telefon: 0641 – 94 88 67 50

Email: s.kierer@hfbp.de