

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Voraussetzungen
3. Arbeitsrechtliche Auswirkungen
 - 3.1 Arbeitszeitkonto
 - 3.2 Arbeit auf Abruf
 - 3.3 Langzeitarbeitskonten
 - 3.4 Arbeitszeit und Mindestlohn
 - 3.5 Wertguthabenvereinbarung
4. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen
 - 4.1 Das "normale" Gleitzeitkonto
 - 4.2 Die Wertguthabenvereinbarung

Information

1. Allgemeines

Flexible Arbeitszeitregelungen sind in der arbeitsrechtlichen Praxis in vielen Varianten anzutreffen: Unterschieden werden Arbeitszeitkonten und Wertguthabenvereinbarungen. Nicht zuletzt im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn nimmt die Bedeutung solcher Vereinbarungen in der täglichen Arbeit der Personalfachleute zu. Auch für Minijobber sind Arbeitszeitkonten und **Wertguthabenvereinbarungen** möglich. Lesen Sie im Folgenden, was dabei zu beachten ist.

Nach dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28.06.2022 (BGBl. I Nr. 22 S. 969) wurde zum 01.10.2022 der gesetzliche Mindestlohn auf 12 EUR je Stunde erhöht. Außerdem wurde die Grenze für geringfügige Dauerbeschäftigungen (Minijobs) auf 520 EUR monatlich erhöht und gleichzeitig dynamisiert, so dass künftig mit jeder Erhöhung des Mindestlohnes auch diese Grenze ansteigt.

2. Voraussetzungen

Das Arbeitszeitkonto (auch als "Gleitzeitkonto" oder "Jahreszeitkonto" usw. bezeichnet) kommt zustande durch tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen. Inhalt der Vereinbarung ist die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, ggf. auch zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und/oder Arbeitszeitzyklen. Der gesetzliche Rahmen dafür ergibt sich aus verschiedenen Vorschriften (z.B. hinsichtlich der täglichen Höchstarbeitszeit durch § 3 ArbZG, hinsichtlich des Mindestlohnes durch § 2 Abs. 2 MiLoG). Beim Arbeitszeitkonto sind Guthaben und Defizite entsprechend der Vereinbarung innerhalb eines bestimmten Zeitraums auszugleichen. Die Guthaben werden in der Regel nicht wertmäßig erfasst; es wird stattdessen – unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit – eine verstetigte Vergütung gezahlt. Das Zeitguthaben wird daher nicht durch Zahlung von Arbeitsentgelt ausgeglichen, sondern "abgefeiert".

Zunehmender Beliebtheit erfreut sich die Funktionszeit, bei der es keine verpflichtenden Anwesenheitszeiten gibt. Die Arbeitnehmer können sich die Arbeitszeit selbst einteilen. Kernpunkt einer solchen Vereinbarung ist aber, dass die Mitarbeiter die Funktionsfähigkeit ihres Arbeitsbereichs untereinander selbstständig sicherstellen müssen. Allerdings geht die Rechtsprechung des EuGH in eine andere Richtung. Danach ist der Arbeitgeber auch unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen (EuGH, 14.05.2019 – C-55/18). Die Aufzeichnung von Überstunden (vgl. § 16 Abs. 2 ArbZG) ist nicht ausreichend. Es bleibt abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber darauf reagiert. Aber bereits jetzt geht die nationale

Rechtsprechung davon aus, dass im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH (a.a.O.) eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, die Arbeitszeit zu messen, aufzuzeichnen und zu kontrollieren (ArbG Emden, 24.09.2020 – 2 Ca 94/19). Nach Auffassung des Gerichts wirkt sich die EuGH-Rechtsprechung auch auf zurückliegende Sachverhalte aus. Nach einer Berufung beim LAG hat das BAG zu diesem Fall entschieden, dass die von ihm entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert würden (BAG, 04.05.2022 – 5 AZR 359/21). Damit ist keine Festlegung hinsichtlich der Pflichten des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeit erfolgt.

Von dem Gleitzeitkonto zu unterscheiden ist eine so genannte Wertguthabenvereinbarung (§ 7b SGB IV). Sie darf nicht das Ziel einer flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit haben oder dem Ausgleich von Produktionsschwankungen bzw. Arbeitszeitzyklen dienen. Voraussetzungen sind daneben:

- Der Aufbau des Wertguthabens muss schriftlich zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden.
- Es muss Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht werden, um es in Zeiten der Freistellung zu entnehmen.
- Das Wertguthaben muss durch Arbeitsentgelt zustande kommen, das durch Arbeit vor oder nach der Freistellung erzielt wurde.
- Das in der Zeit der Freistellung fällig werdende Arbeitsentgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze von z.Zt. 520 EUR monatlich liegen, es sei denn, die Freistellung erfolgt aufgrund und im Anschluss an einen geringfügig entlohnten Mini-Job.

3. Arbeitsrechtliche Auswirkungen

3.1 Arbeitszeitkonto

Mit diesem Begriff werden verschiedene Formen von Arbeitsverlagerungen bzw. der Auszahlung von Vergütung bezeichnet. Allen gemeinsam ist, dass auf schriftliche oder elektronische Weise die tatsächlich geleistete Arbeit (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden etc.) des Mitarbeiters mit der arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit abgeglichen und verrechnet wird (Wikipedia). Ein Arbeitszeitkonto hält nach der Rechtsprechung fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht erbringen musste und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte und gezahlte Vergütung erbringen muss (BAG, 26.09.2018 – 7 AZR 829/16 m.w.N.). Bekannte Modelle sind das Gleitzeitkonto oder das Zeitkonto, das die Arbeitszeit an die betriebliche Auftragslage anpassen oder unregelmäßige Arbeitseinsätze (wie z.B. bei Schichtarbeit) ausgleichen soll. Oft handelt es sich auch um ein reines Überstundenkonto, auf dem die Mehrarbeit und deren Ausgleich durch Freizeit oder Bezahlung erfasst wird.

Das Arbeitszeitkonto bedarf immer einer rechtlichen Grundlage. Dies kann der Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag sein. Auf- und Abbau eines Arbeitszeitkontos richten sich nach den jeweils maßgebenden Vereinbarungen (BAG, 20.11.2019 - 5 AZR 578/18) . Bei Vereinbarungen im Arbeitsvertrag muss der maximal zulässige Ausgleichszeitraum aufgeführt sein, um den Anforderungen an AGB-Klauseln gerecht zu werden.

Der Arbeitgeber stellt in der Regel mit der vorbehaltlosen Ausweisung in einem für den Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitkonto dessen Saldo streitlos (BAG, 20.11.2019 - 5 AZR 578/18) . Will der Arbeitgeber im Nachhinein den sich aus dem Arbeitszeitkonto zugunsten des Arbeitnehmers ergebenden Saldo erheblich bestreiten, obliegt es ihm - ausgehend von einer gestuften Darlegungslast - im Einzelnen darzulegen, aufgrund welcher Umstände der ausgewiesene Saldo unzutreffend sei oder sich bis zur vereinbarten Schließung des Arbeitszeitkontos reduziert habe. Diese Grundsätze gelten nicht, wenn sich der Arbeitnehmer zur Begründung seines Anspruchs auf selbst gefertigte Arbeitszeitaufstellungen beruft, die sich der Arbeitgeber nicht zu eigen gemacht hat. In diesem Fall sind zunächst vom Arbeitnehmer die den behaupteten Saldo begründenden Tatsachen im Einzelnen darzulegen. (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 05.11.2019 - 5 Sa 73/19 ; BAG, 23.09.2015 – 5 AZR 767/13).

Beim Arbeitszeitkonto wird also die Auszahlung der erarbeiteten Vergütung auf einen späteren Zeitraum verlagert bzw. es wird ein Arbeitsentgelt gezahlt, das erst durch spätere Arbeitsleistung verdient wird. Gezahlt wird dabei i.d.R. eine gleichbleibende Vergütung, der eine bestimmte Sollstundenzahl zugrunde liegt, die aber unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wird.

3.2 Arbeit auf Abruf

Sehr verbreitet ist bei Minijobbern auch das Modell der "Arbeit auf Abruf". Dabei werden die Arbeitseinsätze je nach Arbeitsanfall festgelegt. Häufig finden sich solche Arbeitsverhältnisse im Beherbergungswesen, der Gastronomie und im Tourismus. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung besteht bei diesem Modell nur, wenn der Arbeitgeber ihm seinen Arbeitseinsatz mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und der Einsatz dem festgelegten Zeitrahmen entspricht (§ 12 Abs. 3 TzBfG). Tarifvertragliche Regelungen können davon - auch zuungunsten des Arbeitnehmers - abweichen.

Vertraglich muss eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden (§ 12 Abs. 1 TzBfG). Die entsprechende Vertragsklausel muss klar und eindeutig formuliert sein; andernfalls kann sie wegen Verstoßes gegen die Regelungen für AGBs unwirksam sein. Die vereinbarte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit darf durch die Arbeit auf Abruf um maximal 25 Prozent überschritten werden (§ 12 Abs. 2 TzBfG).

Praxistipp:

Ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht vertraglich festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart (§ 12 Abs. 1 TzBfG). Dies hätte bereits durch den gesetzlichen Mindestlohn zur Folge, dass die Grenze für die Versicherungsfreiheit bei einem auf Dauer angelegten Minijob weit überschritten wird. Außerdem haben die Mitarbeiter Anspruch auf die ggf. vereinbarte höhere Vergütung für 20 Stunden wöchentlich. Doch selbst wenn die Vergütung für die höhere Arbeitszeit nicht gezahlt wird, ist sie dennoch für die Beurteilung der Versicherungspflicht und die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge heranzuziehen (Phantomlohn). Darüber hinaus darf der Arbeitgeber bei seinen Abrufen in diesem Fall die gesetzliche Grenze von 20 Stunden um maximal 20 Prozent unterschreiten. Daher ist es dringend zu empfehlen, die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer schriftlich festzuhalten.

Mit der Erhöhung der Arbeitszeit für den Fall, dass keine Vereinbarung dazu getroffen wird, von bisher 10 auf 20 Wochenstunden, will der Gesetzgeber einen wirksamen Anreiz setzen, tatsächlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen (BT-Drs. 19/3452 S. 20). § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG greift nur subsidiär ein und fingiert eine Arbeitsdauer von 20 Wochenstunden, wenn vertraglich keine Dauer bestimmt ist. Es ist daher regelmäßig zu prüfen, ob die Parteien - ausdrücklich oder konkludent - etwas anderes vereinbart haben. Dem berechtigten Anliegen des Gesetzgebers, zugunsten der Arbeitnehmer für mehr Rechtssicherheit zu sorgen, kann durch eine konsequente Anwendung der Beweislastregeln Rechnung getragen werden. Der Arbeitgeber muss im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung eine von der gesetzlichen Mindeststundenzahl abweichende Vereinbarung darlegen und beweisen (LAG Hessen, 05.06.2020 – 10 Sa 1519/19).

Ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, muss sich der Abruf auf mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden erstrecken.

Von den genannten Regelungen kann teilweise durch Tarifvertrag, auch zuungunsten des Arbeitnehmers, abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren (§ 12 Abs. 6 TzBfG).

Nach dem Nachweisgesetz müssen ab 01.08.2022 bei Arbeit auf Abruf – zumindest bei neuen Arbeitsverhältnissen – im Arbeitsvertrag oder der alternativ auszuhändigenden Niederschrift – die wesentlichen Eckpunkte dafür fixiert werden:

- Die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat;
- die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden;
- der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
- die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.

Mit der Aufnahme dieser Regelung soll den Mindestvorgaben der EU – Arbeitsbedingungenrichtlinie Rechnung getragen werden (Bundestags-Drucksache 20/1636 S. 25).

Bei der Arbeit auf Abruf gelten auch Besonderheiten im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Grundsätzlich richtet sich deren Höhe nach dem ausgefallenen Arbeitsentgelt. Dies ist jedoch bei der Arbeit auf Abruf nicht zuverlässig zu bestimmen. Daher ist in diesem Fall zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung über einen Referenzzeitraum vorzunehmen. Grundlage für die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall ist bei Arbeit auf Abruf grundsätzlich die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (§ 12 Abs. 4 TzBfG). Dies gilt auch entsprechend für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen (§ 12 Abs. 5 EFZG).

Keine Arbeit auf Abruf i.d.S. liegt vor bei Rahmenvereinbarungen, bei denen die Arbeitspflicht erst besteht, wenn das einzelne Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien konkret vereinbart wird.

3.3 Langzeitarbeitskonten

Selten wird bei Minijobbern auch mit Lang- oder Lebensarbeitszeitkonten gearbeitet, mit denen eine Freistellung für längere Zeiträume oder der frühere Eintritt in den Ruhestand ermöglicht werden soll. Bei Vereinbarungen zum früheren Eintritt in den Ruhestand gilt steuerrechtlich die Besonderheit, dass die Gutschriften auf dem Wertguthabenkonto kein gegenwärtig zufließender Arbeitslohn sind und daher erst in der Auszahlungsphase versteuert werden müssen (BFH, 22.02.2018 – VI R 17/16) . Nur zugeflossener Arbeitslohn unterliegt der Einkommensteuer und dem Lohnsteuerabzug.

3.4 Arbeitszeit und Mindestlohn

Grundsätzlich wäre für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Mindestlohn zu zahlen. Dies kann jedoch im Widerspruch zu der Zielsetzung des Arbeitszeitkontos stehen. Daher lässt § 2 Abs. 2 MiLoG eine Ausnahme von der Fälligkeit des Mindestlohnes zu. Voraussetzung ist, dass die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden in ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Sie müssen monatlich erfasst und spätestens innerhalb von zwölf Monaten durch bezahlte Freizeit oder Zahlung des Mindestlohnes ausgeglichen werden. Die monatlich eingestellten Arbeitsstunden dürfen 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Die Regelung ist allerdings nur dann von Bedeutung, wenn nicht bereits durch die gleichbleibende Vergütung der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt wird.

Beispiel:

Frau A. arbeitet im Rahmen eines Minijobs seit 01.03.2022 in einem Restaurant (mit Abhol- und Lieferservice). Da es sich an einem Freizeitpark mit Badesee befindet, unterliegt die Auslastung starken saisonalen Schwankungen. Die Vergütung beträgt monatlich 434,60 EUR bei 41 Arbeitsstunden. Es besteht eine schriftliche Vereinbarung, dass die wöchentliche Arbeitszeit 9,46 Stunden beträgt, Mehrarbeitsstunden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden und die Vergütung von 434,60 EUR verstetigt ausgezahlt wird. Die Vergütung erhöht sich wegen der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 EUR ab 01.10.2022 auf 492,00 EUR monatlich.

Der Verlauf des Arbeitszeitkontos könnte sich wie folgt darstellen:

Monat	Arbeitsstunden tatsächlich	Arbeitsstunden bezahlt	Arbeitszeitkonto Stunden/Plus	Arbeitszeitkonto Stunden/Minu
März	39	41		2

April	41	41		
Mai	51	41	10	
Juni	55	41	14	
Juli	49	41	8	
August	59	41	18	
September	47	41	6	
Oktober	38	41		3
November	30	41		11
Dezember	10	41		31
Saldo 31.12.2022	419	410	56	47

Mit dem Stand 31.12.2022 sind somit noch neun Stunden auszugleichen. Im Zusammenhang mit dem MiLoG ist zu beachten, dass die entstandenen Mehrstunden spätestens innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen sind. Z.B. müssen die Plusstunden aus Mai bis spätestens 30.04.2023 ausgeglichen werden (was in dem Beispiel ja bereits erfolgt ist). Gelingt dies nicht, ist für sie der Mindestlohn zu zahlen. Dies könnte dann auch Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung als Minijob haben. Durch die Vereinbarung der verstetigten Vergütung gilt für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge ausnahmsweise das Zuflussprinzip.

Wegen technischer Schwierigkeiten, Plusstunden jeweils einem konkreten Monat zuzuordnen, wird es als zulässig angesehen, wenn einmal jährlich ein Ausgleich erfolgt (Sittard in Henssler/Willemsen/Kalb, 10. Aufl. 2022, § 2 MiLoG, Rn. 10).

Im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn ist zu beachten, dass der Anspruch darauf nicht verwirkt werden kann (§ 3 MiLoG). Er kann lediglich verjähren. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre (§ 195 BGB); sie beginnt nach dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist bzw. der Mitarbeiter Kenntnis über seinen Anspruch erlangt hat (§ 199 Abs. 1 BGB).

3.5 Wertguthabenvereinbarung

Durch die Vereinbarung, ein Wertguthaben aufzubauen, ergeben sich arbeitsrechtlich ebenfalls keine Auswirkungen. Der Arbeitnehmer erbringt zunächst seine Arbeitsleistung im Rahmen des Mini-Jobs wie vorher. Allerdings wird der Teil der Vergütung, der als Wertguthaben angelegt wird, zunächst nicht ausgezahlt. Die Auszahlung des Wertguthabens erfolgt dann in der Freistellungsphase. Während dieser Zeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen; allerdings ruht die Arbeitspflicht.

4. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

4.1 Das "normale" Gleitzeitkonto

Im Rahmen eines Arbeitszeitkontos steht die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit im Vordergrund. Oft werden aber auch **Schwankungen** durch saisonale Einflüsse oder durch andere betriebliche Produktionszyklen ausgeglichen. Das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bleibt bei einer Freistellung bis zu drei Monaten bestehen; die Beiträge und die Pauschalsteuer sind nicht aus dem tatsächlich erarbeiteten, sondern aus dem vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt zu zahlen. Die Beitragsansprüche entstehen bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, sobald dies ausgezahlt wird (Zuflussprinzip, vgl. § 22 Abs. 1 SGB IV). Im Steuerrecht gilt ohnehin das Zuflussprinzip (vgl. § 38 Abs. 2 EStG).

Allerdings darf - vorausschauend betrachtet - die durchschnittliche monatliche Vergütung die Geringfügigkeitsgrenze (aktuell 520 EUR monatlich) nicht übersteigen. Dabei muss auch ein evtl. **Zeitguthaben** berücksichtigt werden.

Beispiel:

Frau B. arbeitet im Rahmen eines Minijobs ebenfalls in dem Ausflugslokal. Ihre Vergütung richtet sich nach den Arbeitsstunden (Stundenvergütung 10,50 EUR bei einer monatlichen Arbeitszeit von 40 Stunden). Die Arbeitszeit wird jeweils im Voraus festgelegt. Der Arbeitgeber zahlt ihr aber monatlich gleichbleibend 420 EUR aus. Arbeitet sie tatsächlich mehr oder weniger, wird dies aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung in den Folgemonaten ausgeglichen. Durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes steigt die Vergütung ab 01.10.2022 auf 480 EUR monatlich.

Das Arbeitszeitkonto von Frau B. weist für 2022 Folgendes aus:

Monat	Arbeitsstunden tatsächlich	Arbeitsstunden bezahlt	Arbeitszeitkonto Stunden/Plus	Arbeitszeitkonto Stunden/Minu
Januar	35	40		5
Februar	35	40		5
März	35	40		5
April	35	40		5
Mai	42	40	2	
Juni	48	40	8	
Juli	50	40	10	
August	65	40	25	
Saldo 31.08.2022	345	320	45	20

In einem Gespräch im August wird vereinbart, dass Frau B. bis zum Jahresende noch folgende Arbeitsleistung erbringt:

Monat	Arbeitsstunden tatsächlich	Arbeitsstunden bezahlt	Arbeitszeitkonto Stunden/Plus	Arbeitszeitkonto Stunden/Minu
Übertrag bis 31.08.	345	320	45	20
September	50	40	10	
Oktober	40	40		
November	0	40		40
Dezember	45	40	5	
Saldo 31.12.2022	480	480	60	60

Es bestand Übereinstimmung, dass die Arbeitszeit sich auch in Zukunft in dem bisherigen Rahmen bewegen und bei Bedarf ausgeglichen wird. Aufgrund des Gesprächs im September ist folgende Schätzung vorzunehmen:

Tatsächliches Arbeitsentgelt vom Januar bis August 3.360 EUR

Arbeitsentgelt von September bis Dezember 1.680 EUR

Gesamtverdienst innerhalb des Jahres 5.040 EUR

Da die jährliche Grenze von 5.400 EUR nicht überschritten wird, ist die Beschäftigung auch ab August als Mini-Job zu betrachten.

Durch die Erhöhung des Mindestlohns und der dadurch zu zahlenden höheren Vergütung ist ab 01.10.2022 für die Beurteilung der Versicherungspflicht eine erneute Prognose erforderlich.

Voraussichtliche Vergütung von Oktober 2022 bis September 2022 = 12 X 480 EUR = 5.760,00 EUR

Da die voraussichtliche Vergütung und der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 6.240 EUR liegt, bleibt es für Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung bei der Versicherungsfreiheit. In der Rentenversicherung gilt die Geringfügigkeitsgrenze nicht.

Das Beschäftigungsverhältnis gilt auch für den November nicht als unterbrochen, da auch für diesen Monat die Vergütung von 480 EUR gezahlt wird.

Praxistipp:

Damit Vereinbarungen über ein verstetigtes monatliches Arbeitsentgelt auch einer Prüfung durch die Prüfdienste standhalten, ist es sinnvoll, diese auch in Altfällen im Arbeitsvertrag bzw. in der Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen (§ 2 NachwG) festzuhalten. Für die Beachtung des MiLoG ist ohnehin die schriftliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos erforderlich. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung für die Beurteilung der Versicherungspflicht irrelevant. Dann ist für diese Prüfung der tatsächlich erarbeitete Verdienst zugrunde zu legen.

Allerdings ist nach den Festlegungen der Sozialversicherungsträger eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen, wenn deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte Vollzeitbeschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres soweit reduziert werden, dass das Jahresarbeitsentgelt 5.400 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden. In diesen Fällen liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Daher ist es sinnvoll, in solchen Fällen eine Auskunft der Mini-Job-Zentrale oder der Krankenkasse einzuholen.

Wichtig ist es auch, frühzeitig zu reagieren, wenn erkennbar wird, dass aufgrund der geleisteten Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze auf Dauer überschritten wird. Kommt es dann rückwirkend zur Versicherungspflicht, kann der Mitarbeiter evtl. Schadenersatzansprüche in Höhe der rückwirkend anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern geltend machen. Allerdings kann dieser sich mindern, soweit dem Mitarbeiter ein Mitverschulden anzulasten ist (LAG Rheinland-Pfalz, 09.03.2012 – 6 Sa 608/11). Ein Mitverschulden in diesem Sinne liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer die Überschreitung trotz Kenntnis der Entgeltgrenzen der über einen längeren Zeitraum hingenommen und die Mehrarbeit gebilligt hat.

Existiert ein Arbeitszeitkonto, stellt sich die Frage, ob – z.B. bei unvorhergesehenem Ende des Arbeitsverhältnisses – evtl. Minusstunden mit dem noch ausstehenden Gehalt verrechnet werden dürfen. Dies ist zulässig, wenn nach der Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto dieses auch mit Minusstunden belastet werden kann (LAG Schleswig-Holstein, 12.05.2015 – 1 Sa 359 a/14) . Dies dürfte auch aufgrund der Zielsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle sinnvoll sein.

Sozialversicherungsrechtlich ungültig ist eine Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto, wenn der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt ist. Dann ist bereits vom Beginn der Beschäftigung an die tatsächlich erarbeitete Vergütung der Berechnung der Beiträge zugrunde zu legen.

4.2 Die Wertguthabenvereinbarung

Bei einer Wertguthabenvereinbarung gelten die Regelungen für Mini-Jobs, wenn die **Geringfügigkeitsgrenze** insgesamt (d.h. einschließlich des nicht ausgezahlten Arbeitsentgelts) nicht überschritten wird. Eine versicherungspflichtige Beschäftigung darf durch die Wertguthabenvereinbarung also nicht zu einem Mini-Job werden. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Handelt es sich danach um einen Mini-Job, kann ein Teil der Vergütung in ein Wertguthaben zur späteren Entnahme eingezahlt werden. Die Wertguthabenvereinbarung muss auch die Voraussetzungen für die Freistellung enthalten (§ 7c SGB IV).

Die Beschäftigung bleibt in der Auszahlungsphase bestehen und ist selbst dann versicherungsfrei, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Voraussetzung ist, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt nicht unangemessen von der Vergütung der vorangegangenen zwölf Kalendermonate (mit Arbeitsentgeltbezug) abweicht. Sozialversicherungsbeiträge und Pauschalsteuern werden erst mit der Auszahlung fällig.

Im Übrigen gelten für das Wertguthaben auch bei Mini-Jobs die allgemeinen Vorgaben, insbesondere die Werterhaltungsgarantie, die Insolvenzsicherung, die Verpflichtung zur jährlichen Auskunft über die Höhe des

Arbeitsentgeltguthabens, die Übertragung, die Regelungen über die Verwaltung der Guthaben und die Aufzeichnungspflichten (Arbeitszeit - Flexi-II-Gesetz).

In der gesetzlichen Unfallversicherung gilt für die Fälligkeit der Beiträge ausschließlich das **Entstehungsprinzip**. Die Beiträge sind somit in der Ansparphase aus dem vollen Arbeitsentgelt zu zahlen. In der Freistellungsphase fallen dementsprechend keine Beiträge mehr an.

Praxistipp:

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hält zu dem Thema umfangreiches Informationsmaterial bereit (www.bmas.de/Service/Publikationen. Dort finden Sie auch die Broschüre "Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben" mit zahlreichen Praxisbeispielen. Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz bietet unter www.baua.de eine Broschüre zum Thema Flexible Arbeitszeitmodelle – Überblick und Umsetzung mit zahlreichen Praxisbeispielen an.