

Minusstunden und Überstunden – rechtliche Grundlagen und Mitbestimmung

Diese Handreichung gibt einen Überblick über den rechtlichen Umgang mit Minusstunden und Überstunden im deutschen Arbeitsrecht. Sie berücksichtigt insbesondere die Rolle der Mitbestimmung sowie die gewerkschaftliche Perspektive.

1. Umgang mit Minusstunden

Minusstunden entstehen, wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit unter der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Nach deutschem Arbeitsrecht sind Minusstunden **nur zulässig, wenn hierfür eine klare rechtliche Grundlage besteht**. Eine solche Grundlage kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben, häufig im Zusammenhang mit der Einführung eines Arbeitszeitkontos.

Ohne eine entsprechende Regelung dürfen Minusstunden **nicht einseitig zulasten der Beschäftigten** gehen. Besonders relevant ist hierbei der Grundsatz des **Annahmeverzugs des Arbeitgebers** gemäß § 615 BGB. Kann der Arbeitgeber die vertraglich geschuldete Arbeit nicht anbieten – etwa wegen Auftragsmangels, organisatorischer Entscheidungen oder betrieblicher Ausfälle –, bleibt der Vergütungsanspruch der Beschäftigten bestehen. Die nicht geleistete Arbeitszeit darf in diesen Fällen **nicht als Minusstunden verbucht** werden.

Minusstunden kommen nur dann in Betracht, wenn sie durch das Verhalten der Beschäftigten selbst verursacht werden (z. B. freiwillige Freistellung oder Arbeitszeitwünsche) oder wenn ein wirksam geregeltes Arbeitszeitkonto dies ausdrücklich vorsieht. Auch in diesen Fällen gelten klare Grenzen: Eine Verrechnung von Minusstunden mit Entgelt, Urlaub oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in der Regel **unzulässig**, sofern sie nicht ausdrücklich und wirksam vereinbart wurde.

Die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten sowie Regelungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen der **zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats** nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist sicherzustellen, dass Minusstunden nicht dazu genutzt werden, das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers auf die Beschäftigten zu verlagern.

2. Umgang mit Überstunden

Überstunden sind Arbeitszeiten, die über die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen. Auch Überstunden sind **nur dann zulässig**, wenn sie auf einer rechtlichen Grundlage beruhen und vom Arbeitgeber angeordnet, genehmigt oder zumindest geduldet werden. Eine pauschale Verpflichtung zur Leistung unbegrenzter Überstunden ist arbeitsrechtlich **unwirksam**.

Grundsätzlich sind Überstunden **zu vergüten** oder durch **Freizeitausgleich** auszugleichen. Welche Form des Ausgleichs erfolgt, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Fehlt eine entsprechende Regelung, besteht regelmäßig ein Anspruch auf **Bezahlung der geleisteten Überstunden**. Beschäftigte sind angehalten, Überstunden sorgfältig zu dokumentieren, um ihre Ansprüche belegen zu können.

Der Betriebsrat hat bei der Anordnung und dem Umfang von Überstunden ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Ohne Zustimmung des Betriebsrats dürfen Überstunden grundsätzlich nicht angeordnet werden, ausgenommen sind lediglich unvorhersehbare Notfälle. Gewerkschaften betonen in diesem Zusammenhang den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten: Überstunden müssen begrenzt, transparent geregelt und fair ausgeglichen werden, um dauerhafte Überlastung zu vermeiden.

Zusammenfassung

Minusstunden und Überstunden sind arbeitsrechtlich klar geregelt und unterliegen engen Voraussetzungen. Während Minusstunden ohne ausdrückliche Vereinbarung in der Regel unzulässig sind, müssen Überstunden angeordnet und ausgeglichen werden. In beiden Fällen kommt der **Mitbestimmung des Betriebsrats** eine zentrale Rolle zu. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bieten dabei den besten Schutz für Beschäftigte und sorgen für klare, faire und rechtssichere Regelungen.

Umgang mit Minusstunden vs. Überstunden

Minusstunden

Begriff: Stunden, die unter der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit liegen

Grundsatz: Minusstunden sind **nur zulässig**, wenn es dafür eine **Rechtsgrundlage** gibt

Rechtsgrundlage nötig: Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Kein Verschulden der Beschäftigten (z. B. Auftragsmangel): Minusstunden **dürfen nicht** zulasten der Beschäftigten gehen

Annahmeverzug (§ 615 BGB): Kann der Arbeitgeber keine Arbeit anbieten, trägt **er** das Risiko

Freizeitabbau: Nur möglich, wenn vorher vereinbart (z. B. Arbeitszeitkonto)

Einseitige Verrechnung (z. B. mit Urlaub oder Lohn) **unzulässig**

Kündigung/Rückforderung: Minusstunden dürfen i. d. R. **nicht zurückgefordert** werden

Mitbestimmung Betriebsrat (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG): zwingend bei Arbeitszeitkonten

Gewerkschaftliche Position: Minusstunden nur in engen Grenzen, klar geregelt und fair

Überstunden

Begriff: Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht

Grundsatz: Überstunden sind **nur zulässig**, wenn sie angeordnet oder gebilligt sind

Rechtsgrundlage nötig: Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder ausdrückliche Anordnung

Arbeitgeberbedarf: Überstunden müssen betrieblich notwendig sein

Vergütungspflicht: Überstunden sind **zu bezahlen oder auszugleichen**, sofern nichts anderes wirksam geregelt ist

Freizeitausgleich: Möglich, wenn vereinbart; sonst Geldzahlung

Pauschalabgeltung nur eingeschränkt wirksam (nicht für unbegrenzte Überstunden)

Nachweis: Beschäftigte sollten Überstunden dokumentieren

Mitbestimmung Betriebsrat (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG): zwingend bei Überstunden

Gewerkschaftliche Position: Überstunden begrenzen, Gesundheitsschutz, fairer Ausgleich