

# Minusstunden vom Gehalt abziehen?

Esther Beckhove Arbeitsrecht im Betrieb 3/2026 Ab Seite 36

**Entgelt** Minusstunden sorgen oft für Diskussionen – besonders dann, wenn sie am Monatsende auf dem Arbeitszeitkonto stehen. Darf der Arbeitgeber diese Stunden einfach vom Lohn abziehen? Und unter welchen Voraussetzungen ist das überhaupt zulässig?

## Darum geht es

1. Abzug von Minusstunden ist nur erlaubt, wenn es eine klare vertragliche oder kollektivrechtliche Grundlage gibt.
2. Ohne solche Rechtsgrundlage dürfen Minusstunden nicht vom Gehalt abgezogen werden.
3. Entstehen Minusstunden, weil der Arbeitgeber keine Arbeit zuweist, dann dürfen weder das Arbeitszeitkonto belastet noch Vergütungen gekürzt werden.

Minusstunden sind ein sensibles Thema – sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebsräte. Maßgeblich ist, unter welchen Voraussetzungen eine Belastung des Arbeitszeitkontos rechtlich zulässig ist. Dieser Leitfaden bietet einen klaren Überblick über die wichtigsten Grundlagen, aktuelle Rechtsprechung und praxisnahe Beispiele.

## Was sind »Minusstunden« – und was ist ein Arbeitszeitkonto?

»Minusstunden« sind Zeitdefizite, die entstehen, wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit unter der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit liegt. Arbeitszeitkonten dienen als Dokumentationsinstrument: Sie halten fest, in welchem Umfang Arbeit erbracht wurde, beziehungsweise aufgrund eines entgeltfortzahlungspflichtigen Tatbestands nicht erbracht werden musste (etwa Krankheit oder Urlaub). Korrekturen des Arbeitgebers in Arbeitszeitkonten bedürfen einer Rechtfertigung und einer tragfähigen Grundlage. Das kann der Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag sein. Ohne eine solche Vereinbarung darf in ein Konto nicht »korrigierend« eingegriffen werden.<sup>1</sup>

## Grundsatz: Kein Lohn ohne Arbeit – aber Annahmeverzug schützt vor »Minusstunden«

Es gilt der Grundsatz »Ohne Arbeit kein Lohn«. Wenn der Arbeitgeber die vereinbarte Arbeitszeit nicht zuteilt, gerät er in Annahmeverzug. In diesem Fall muss er den Lohn zahlen, auch wenn keine Arbeit geleistet wird. Das passiert typischerweise, wenn der Arbeitgeber für die Arbeitsverteilung verantwortlich ist und die vereinbarte Arbeitszeit nicht vollständig nutzt. Minusstunden dürfen dann nicht entstehen und nicht verrechnet werden.<sup>2</sup> Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt: Minusstunden dürfen nur dann auf dem Arbeitszeitkonto stehen, wenn der Arbeitgeber die Stunden schon als Vorschuss bezahlt hat und der Arbeitnehmer verpflichtet ist, diese später nachzuarbeiten. Fehlt eine solche Vorschusslage – vor allem bei Annahmeverzug – sind Minusstunden unzulässig.<sup>3</sup>

## Zulässigkeit von Minusstunden

Ohne ausdrückliche Vereinbarung eines (negativen) Arbeitszeitkontos ist die Verrechnung mit Lohnansprüchen unzulässig. Allein die Praxis, Stunden zu erfassen oder »Minussalden« auszuweisen, ersetzt die erforderliche Vereinbarung nicht. Zudem muss die Vereinbarung in Schriftform abgeschlossen werden.<sup>4</sup>

Ein negatives Konto ist nur zulässig, wenn vereinbart wurde, dass gezahlte Vergütung bei Untererfüllung als Vorschuss gilt und nachzuarbeiten ist. Fehlt eine solche Grundlage, darf der Arbeitgeber Minusstunden nicht vom Gehalt abziehen; Abzüge sind dann rückzahlbar.<sup>5</sup>

## **Gleitzeit mit echter Wahlfreiheit und verstetigter Vergütung**

Kommt es aufgrund freiwilliger Disposition des Arbeitnehmers (z. B. früher gehen) zu Unterschreitungen, kann ein negativer Kontostand gerechtfertigt sein – aber nur, wenn eine klare Vereinbarung die Zahlung als Vorschuss einordnet und der Arbeitnehmer die Entstehung der Zeitschuld selbst steuert. Ohne solche Vereinbarung sind Lohnabzüge unzulässig.

**Beispiel:** Beschäftigte mit Gleitzeit gehen am Freitag zwei Stunden früher. Es besteht eine schriftliche Gleitzeit-/Zeitkonto-Regelung mit Ausgleichspflichten. Ergebnis: Minussaldo zulässig; kein Lohnabzug, sondern späterer Zeitausgleich.

## **Fehlende Arbeitszuweisung (Annahmeverzug)**

Stehen weniger Aufträge zur Verfügung, muss der Arbeitgeber trotzdem zahlen und darf keine Minusstunden buchen. Der Versuch, Annahmeverzug »unsichtbar« über negative Zeitkonten zu kompensieren, ist unzulässig.<sup>6</sup>

**Beispiel:** Im Hallenbad werden wegen Winterpause Dienstpläne mit weniger Stunden erstellt; am Ende werden »Minusstunden« vom Lohn abgezogen. Ergebnis: Unzulässig, Vergütungsanspruch bleibt bestehen; Annahmeverzug.

## **Leiharbeit: Nichteinsatzzeiten sind keine Minusstunden**

Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist § 11 Abs. 4 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zwingend: Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug kann nicht beschränkt werden. Nichteinsatzzeiten sind keine »Minusstunden« und dürfen weder mit Guthaben verrechnet noch negativ gebucht werden; entsprechende Klauseln sind unwirksam.<sup>7</sup>

**Beispiel:** Personaldienstleister verbucht verleihefreie Zeit als »AZK Minderarbeitszeit« und rechnet sie über das Konto aus. Ergebnis: Unzulässig; Nichteinsatzzeiten begründen keinen Minussaldo.

## **Krankheit und Urlaub**

Zeiten mit Entgeltfortzahlungsanspruch (Krankheit, Urlaub, vorübergehende Verhinderung) sind keine Minusstunden. Das Arbeitszeitkonto dokumentiert erbrachte Arbeit und entgeltfortzahlungspflichtige Abwesenheitszeiten; es darf nicht als »Minus« belastet werden, wenn gesetzliche Fortzahlungsansprüche bestehen.<sup>8</sup>

## **Kurzarbeit**

Kurzarbeit bedarf einer wirksamen Grundlage (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung/Arbeitsvertrag) und regelmäßiger Mitbestimmung. Ohne wirksame Kurzarbeitseinführung sind Lohnkürzungen wegen »Minusstunden« unzulässig.<sup>9</sup>

## Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis: Ausgleich negativer Konten

Ohne klare kollektiv- oder individualrechtliche Regelung zur Führung eines negativen Kontos sind Abzüge bei der Schlussabrechnung unzulässig. Tarifliche Regelungen können einen begrenzten Abzug zulassen (z. B. bis zu 35 Stunden), andernfalls gilt der allgemeine Vergütungsanspruch. Zudem ist § 394 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (Aufrechnungsverbot mit unpfändbaren Forderungen) zu beachten; echte Vorschussverrechnungen sind allerdings keine Aufrechnung.<sup>10</sup>

**Beispiel:** Arbeitgeber will 200 »Minusstunden« bei Ausscheiden gegen die letzte Vergütung verrechnen. Ergebnis: Nur zulässig, wenn wirksam vereinbart und/oder tariflich gedeckelt; sonst unzulässig – und Achtung: Pfändungsschutz nach § 394 BGB.

## Mitbestimmung des Betriebsrats

Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten und Gleitzeit unterliegen der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dazu zählen vor allem Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Ausgleichszeiträume, maximale Schwankungsbreiten, Ausgleichsmechanismen und die Regeln zum Saldenausgleich (auch beim Ausscheiden).<sup>11</sup> Das BAG betont: Die Festlegung des Ausgleichszeitraums und der Schwankungsbreite eines Arbeitszeitkontos ist Teil der mitbestimmungspflichtigen Lage und der Verteilung der Arbeitszeit; es handelt sich um eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit.<sup>12</sup>

Technische Einrichtungen zur Zeiterfassung/Workforce-Management sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Bei unternehmensweit einheitlichen Systemen ist regelmäßig der Gesamtbetriebsrat zuständig.<sup>13</sup>

Fehlt eine Betriebsvereinbarung zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit und werden Zeitkonten zulasten der Beschäftigten geführt, kann dies die Wirksamkeit einzelvertraglicher Eingriffe beschränken; mitbestimmungswidrige Maßnahmen sind unwirksam.<sup>14</sup>

## Beispiele aus der Betriebsratspraxis

**Minussaldo durch Gleitzeitwunsch:** Schriftliche Betriebsvereinbarung regelt Gleitzeit und Ausgleichszeitraum; Beschäftigter geht freiwillig früher. Ergebnis: Minussaldo zulässig, späterer Zeitausgleich; kein Lohnabzug.<sup>15</sup>

**Auftragsflaute:** Arbeitgeber weist weniger Stunden zu, bucht »Minusstunden«. Ergebnis: Annahmeverzug; keine Minusstunden, kein Lohnabzug.<sup>16</sup>

**Leiharbeit ohne Einsatz:** Verleiher verrechnet Nichteinsatzzeiten mit Zeitguthaben. Ergebnis: Unzulässig; § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG zwingend, Guthaben dürfen nicht zur Kompensation fehlender Beschäftigung genutzt werden.<sup>17</sup>

**Krankheit/Urlaub:** Arbeitgeber belastet Konto mit »Minus« für Krankheitstage. Ergebnis: Rechtswidrig; Entgeltfortzahlungszeiten sind keine Minusstunden.<sup>18</sup>

**Ausscheiden mit negativem Konto:** Arbeitgeber zieht »Minusstunden« vollständig vom Endlohn ab. Ergebnis: Nur bei wirksamer Grundlage und ggf. tariflicher Deckelung; sonst unzulässig, § 394 BGB beachten.<sup>19</sup>

## Auf einen Blick

### Checkliste für Betriebsräte

Gibt es eine eindeutige Rechtsgrundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) für Arbeitszeitkonten – einschließlich Negativsalden, Ausgleichszeitraum und Schwankungsgrenzen? Wenn nein: Lohnabzüge wegen »Minusstunden« abwehren.

Steuert der Arbeitnehmer die Entstehung der Minusstunden selbst und ist die Zahlung als Vorschuss klar vereinbart? Falls nein: Keine belastbaren »Minusstunden«.

Liegt Annahmeverzug vor, weil der Arbeitgeber die vereinbarte Arbeitszeit nicht zuweist? Dann sind Minusstunden tabu.

In Leiharbeit: Nichteinsatzzeiten niemals als Minusstunden; Betriebsvereinbarung/Tarifklauseln, die dies vorsehen, sind unwirksam.

Kurzarbeit: Nur mit wirksamer Grundlage und Beachtung der Angebotsregeln; sonst besteht Vergütungspflicht fort, keine Minusstunden.

Ausscheiden: Tarifliche Deckelungen prüfen; Aufrechnungsverbote bedenken; »Vorschussverrechnung« sauber von »Aufrechnung« unterscheiden.

## Fazit

Arbeitgeber dürfen Minusstunden nur dann vom Gehalt abziehen, wenn es dafür eine klare vertragliche oder kollektivrechtliche Grundlage gibt und die gezahlte Vergütung rechtlich als Vorschuss qualifiziert ist, den der Arbeitnehmer durch spätere Arbeit auszugleichen hat. Fallen Minusstunden allein wegen fehlender Arbeitszuweisung an, ist der Arbeitgeber im Annahmeverzug und darf weder das Arbeitszeitkonto belasten noch Vergütung kürzen. Im Bereich der Leiharbeit ist das Beschäftigungsrisiko gesetzlich zwingend dem Verleiher zugewiesen; Nichteinsatzzeiten sind keine Minusstunden. Betriebsräte haben starke Mitbestimmungsrechte bei Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten, einschließlich Ausgleichszeiten und Schwankungsbreiten. Eine sorgfältige kollektivrechtliche Gestaltung – mit klaren Regeln zu Plus-/Minusgrenzen, Ausgleichsmechanismen und Transparenz der Zeiterfassung – verhindert Konflikte und schützt die Vergütungssicherheit der Beschäftigten.



**Esther Beckhove**, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Schwetzingen.

[1]

Hessisches LAG 28.4.2016 –

9 Sa 1288/15.

[2]

LAG Rheinland-Pfalz 15.11.2011 – **3 Sa 493/11.**

[3]

BAG 26.1.2011 – **5 AZR 819/09.**

[4]

LAG Rheinland-Pfalz 18.3.2015 – **4 Sa 529/14.**

[5]

LAG Rheinland-Pfalz 18.3.2015 – **4 Sa 529/14.**

[6]

LAG Rheinland-Pfalz 18.3.2015 – **4 Sa 529/14.**

[7]

LAG Berlin-Brandenburg 17.12.2014 –

15 Sa 982/14.

[8]

Hessisches LAG 28.4.2016 –

9 Sa 1288/15.

[9]

LAG Hamm 19.11.2014 – **4 Sa 1108/14.**

[10]

Hessisches LAG 9.6.2015 – **15 Sa 766/14.**

[11]

LAG Hamm 22.5.2013 – **4 Sa 1232/12.**

[12]

BAG 26.9.2017 –

1 ABR 57/15.

[13]

LAG Rheinland-Pfalz 17.11.2016 –

7

TaBV 24/16.

[14]

LAG Hamm 8.6.2005 – 3 Sa 131/05.

[15]

LAG Rheinland-Pfalz 15.11.2011 – **3 Sa 493/11.**

[16]

LAG Rheinland-Pfalz 15.11.2011 – **3 Sa 493/11.**

[17]

LAG Berlin-Brandenburg 17.12.2014 –

15 Sa 982/14.

[18]

Hessisches LAG 28.4.2016 –

9 Sa 1288/15.

[19]

Hessisches LAG 9.6.2015 – **15 Sa 766/14.**