# Schuldrecht - Besonderer Teil II/2 §§ 611 - 630h, EFZG, KSchG, MiLoG, TzBfG

10. Auflage 2027
ISBN 978-3-406-81025-1
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition.
Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.
beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit:

über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

(§§ 151 ff. SGB IX) schwerbehindert, wenn ein **Grad der Behinderung** (GdB) von mindestens 50 vorliegt.[1642]

Die **Feststellung** der Schwerbehinderung erfolgt auf Antrag des Betreffenden durch das Versorgungsamt. Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen gem. § 2 Abs. 3 SGB IX behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, wenn bei ihnen die übrigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen und sie infolge ihrer Behinderung ohne die **Gleichstellung** einen geeigneten Arbeitsplatz iSv § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung hat konstitutive Wirkung.[1643] **435**

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen (vorrangig weiblichen Geschlechts) zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine **Ausgleichsabgabe** (§ 160 SGB IX). Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. **436**

Nach **§ 164 SGB IX** sind die Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.[1644] **437**

§ 164 Abs. 3 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber, ihren Betrieb **behindertengerecht** so zu organisieren, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Sind Beschäftigte[1645] innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt[1646] arbeitsunfähig, ist im Rahmen eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** (BEM – § 167 Abs. 2 SGB IX)[1647] zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.[1648] Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die Durchführung eines solchen betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung,[1649] denn das BEM selbst ist kein milderes Mittel als die Kündigung.[1650] **438**

Nach § 168 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen[1651] durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts,[1652] wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung länger als sechs Monate besteht[1653] (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).[1654] Für außerordentliche Kündigungen sieht § 174 SGB IX Sondervorschriften vor. Zu diesem **besonderen Kündigungsschutz** → § 620 Rn. 275 ff. § 175 SGB IX regelt die entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung auf jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ohne Ausspruch einer Kündigung im Fall des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit. Nach § 178 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Eine ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nach § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX unwirksam. **439**

Nach § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftige nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Wird gegen diese Pflicht bei Begründung eines Arbeits- oder **440**

beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

1642 Vgl. BAG NZA 2011, 737.
1643 BAG NZA 2020, 783; 2015, 358; ErfK/Rolfs SGB IX § 152 Rn. 3.
1644 BAG NZA 2011, 737: einfache Behinderung genügt nicht.
1645 Anwendungsbereich ist nicht auf behinderte Menschen beschränkt; BAG NZA 2008, 173; 2011, 992.
1646 In kürzeren Perioden, BAG NZA 2011, 992.
1647 Vgl. B. Schmidt, Gestaltung und Durchführung des BEM, 2014; zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung BAG NZA 2012, 748 Rn. 12; 2016, 1283.
1648 Vgl. zu den Mitwirkungspflichten der Parteien Rose/Ghorai BB 2011, 949 ff.; zum Überwachungsrecht des Betriebsrats BAG NZA 2012, 744.
1649 BAG NZA 2008, 173; NZA-RR 2008, 405; NZA 2011, 39; 2015, 1249 Rn. 28.
1650 BAG NZA-RR 2008, 515; NZA 2010, 398; 2010, 639.
1651 Zu den Anwendungsvoraussetzungen → Rn. 435.
1652 Zur Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage BAG NZA 2013, 1373 Rn. 22.
1653 Zur Zusammenrechnung mehrerer Arbeitsverhältnisse BAG NZA 2007, 1103.
1654 Vgl. BAG NZA 2012, 555 zu den Fällen fehlender Kenntnis des Arbeitgebers. Auf Organe juristischer Personen ist § 168 SGB IX auch nicht entspr. anwendbar, OLG München NZA-RR 2007, 579; offen BGH NJW-RR 2007, 141.

Beschäftigungsverhältnisses verstoßen,[1655] kann der hierdurch benachteiligte schwerbehinderte Bewerber nach den Regeln des **AGG** eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.[1656] Ein Anspruch auf Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses besteht aber nicht.[1657] Ein Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses kommt in Betracht, wenn der Arbeitgeber zur Zeit seiner Auswahlentscheidung weiß oder wissen muss, dass der Bewerber mit einem Grad von mindestens 30 behindert ist.[1658] Der Arbeitgeber braucht eine Behinderung, die der Arbeitnehmer erst nach Ablauf der in der Ausschreibung gesetzten Bewerbungsfrist offenlegt, nicht mehr zu berücksichtigen, wenn er seine Auswahlentscheidung zu diesem Zeitpunkt bereits (intern) getroffen hat. Das Stellenbesetzungsverfahren muss nicht wieder eröffnet werden.[1659] Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von **Mehrarbeit** freigestellt (§ 207 SGB IX); dh sie dürfen nicht mehr als acht Stunden werktäglich beschäftigt werden.[1660] In diesem Sinne gilt auch der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit.[1661] Für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit besteht keine entsprechende Regelung.

441 **g) Arbeitsplatzschutz.** Nach § 1 ArbPlSchG (Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum **Wehrdienst**) ruht während des Wehrdienstes das Arbeitsverhältnis des Wehrpflichtigen. Nach § 16 Abs. 7 ArbPlSchG steht der freiwillige Wehrdienst dem nach derzeitiger Rechtslage ausgesetzten Grundwehrdienst gleich, s. § 2 WPflG idF des Wehrrechtsänderungsgesetzes 2011 vom 28.4.2011 (BGBl. 2011 I 678), neu gefasst mWv 1.1.2026 durch Wehrdienst-Modernisierungsgesetz vom 22.12.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 370).

442 Entsprechendes gilt aufgrund des Eignungsübungsgesetzes, wenn ein Arbeitnehmer an einer Übung zur Auswahl **freiwilliger Soldaten** teilnimmt, und aufgrund § 78 ZDG.

443 Die **Abgeordneten** des Deutschen Bundestags, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, genießen während der Dauer ihres Mandats und noch ein Jahr nach dessen Beendigung gem. Art. 48 Abs. 2 S. 2 GG, § 2 Abs. 3 AbgG einen besonderen Kündigungsschutz. Die Verfassungen der Länder und das Kommunalrecht enthalten weitere Kündigungsverbote.[1662]

444 **h) Heimarbeiterschutz.** Heimarbeiter ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (Wohnung oder Arbeitsstätte) allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet und die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Für sie gilt das **Heimarbeitsgesetz** (→ Rn. 145). Heimarbeiter sind keine Arbeitnehmer, sondern wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit **arbeitnehmerähnliche Personen.** Der Heimarbeiterschutz hat im Zusammenhang mit den modernen Informationstechniken (Computer-Heimarbeit, „Tele-Arbeit", virtuelle Arbeitswelt) an Aktualität und Interesse gewonnen.[1663] Unter **Telearbeit** ist jede berufliche Tätigkeit zu verstehen, die von natürlichen Personen mit einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebs des Auftraggebers unter Nutzung der Möglichkeiten der Informationstechnik geleistet wird.[1664] Wird diese Telearbeit in persönlicher Abhängigkeit vom Auftraggeber geleistet, findet das HAG keine Anwendung.[1665]

445 **i) Kündigungsschutz.** Das wichtigste Element des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes ist das Kündigungsschutzgesetz vom 10.8.1951 (kommentiert nach § 622, → KSchG § 1 Rn. 1 ff.). Darüber hinausgehend sehen einzelne Arbeitsschutzgesetze (zB MuSchG, SGB IX) einen besonderen Kündigungsschutz für bestimmte **Arbeitnehmergruppen** vor (→ § 620 Rn. 229 ff.). Insbesondere für langjährig beschäftigte, ältere Arbeitnehmer regeln verschiedene Tarifverträge einen besonderen Kündigungsschutz in Form des vollständigen oder teilweisen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Eine solche Tarifvertragsregelung kann den Schutz auf Unternehmen ab einer bestimmten Mindestgröße beschränken.[1666]

---

[1655] Zur Zulässigkeit der Frage nach den sich aus der Behinderung ergebenden Einschränkungen vgl. BAG AP AGG § 22 Nr. 10.

[1656] Vgl. BAG NZA 2025, 995; 2007, 507.

[1657] NPGWWK/Greiner, 15. Aufl. 2024, SGB IX § 164 Rn. 17. Zu Konsequenzen für das Fragerecht des Arbeitgebers vor Einstellung Thüsing/Lambrich BB 2002, 1146 (1149).

[1658] BAG NZA 2009, 728.

[1659] BAG NZA 2009, 728.

[1660] BAG NZA 2004, 1219; 2007, 446.

[1661] BAG NZA 2007, 446.

[1662] Vgl. etwa Art. 110 Abs. 1 S. 2 BbgVerf; dazu BAG NZA 2025, 988 Rn. 12 ff.

[1663] Vgl. Fenski, Außerbetriebliche Arbeitsverhältnisse, 1994; Otten, Heim- und Telearbeit, 1996; Pfarr, Rechtsprobleme der Telearbeit, 1989; Wedde, Telearbeit, 2002; S. Haupt, Der virtuelle Arbeitsplatz, 2004; P. Koch, Selbständigkeit in der virtualisierten Arbeitswelt, 2009, S. 126 ff.

[1664] Ähnlich Wedde Telearbeit Rn. 2.

[1665] Näher hierzu Wedde Telearbeit Rn. 188 ff.

[1666] BAG AP BGB § 620 Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung Nr. 4.

**j) Lohnschutz.** Alle Arbeitnehmer haben nach § 107 Abs. 1 GewO Anspruch, dass ihr Arbeits- **446**
entgelt in Euro berechnet und ausgezahlt wird. § 107 Abs. 2 S. 2 GewO verbietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmern Waren auf Kredit zu überlassen (sog. **Trucksystem,** nach dem engl. „to truck" = tauschen). Das Truckverbot hat seinen Anlass in unsozialen Erscheinungen zu Beginn des Industriezeitalters. Damals kam es häufig vor, dass Unternehmer ihre Arbeiter zwangen, Lebensmittel und sonstige Waren für den eigenen Bedarf von ihnen zu beziehen. Da die Waren in Anrechnung auf den Lohn geliefert wurden, erhielten die Arbeiter im praktischen Ergebnis statt Geld Waren. Vielfach erzielten die Unternehmer dabei durch Berechnung überhöhter Preise einen Gewinn zum Nachteil der Arbeiter, verdienten in solchen Fällen also zweimal. Außerdem sind Trucksysteme geeignet, Arbeitnehmer in dauernde wirtschaftliche Abhängigkeit von dem Unternehmer zu bringen. Denn wenn die Waren, wie es vielfach der Fall war, auf Kredit geliefert wurden, musste die Arbeit dazu dienen, die alte Warenschuld zu verdienen, während der Arbeitnehmer für seinen laufenden Lebensbedarf, den er mangels Barmitteln anderswo nicht decken konnte, auf weiteren Kredit des Unternehmers angewiesen war.

Wegen der Gleichwertigkeit der Ergebnisse ist auch die Stundung des Kaufpreises für gelieferte **447**
Waren verboten.[1667] Das Verbot greift aber nicht ein, wenn **Kreditgeber** ein Dritter ist.[1668] Aktien des Arbeitgebers gehören nicht zu den Waren im Sinne dieser Bestimmung, doch gehören die Ansprüche der Arbeitnehmer aus Aktienoptionen ihrer Arbeitgeberin als Sachbezüge zum Arbeitsentgelt im weiteren Sinne, sofern nicht durch sie vereinbarter oder auf anderer Grundlage geschuldeter Barlohn ersetzt werden soll.[1669] Die Kreditierung des Kaufpreises eines gelieferten Kraftfahrzeugs wird nach wie vor unzulässig sein.[1670]

Nach § 107 Abs. 2 S. 1 GewO können **Sachbezüge** als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart **448**
werden, wenn dies dem (wohl verstandenen) Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Sachbezug in diesem Sinne ist jede Leistung des Arbeitgebers, die er als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld erbringt. Hierzu können auch sog. Kryptowährungen gerechnet werden.[1671] Sachleistung und Arbeitsleistung müssen im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis stehen.[1672] Über den Wortlaut der Vorschrift hinaus kann der „Sachbezug" auch in einer Dienstleistung des Arbeitgebers bestehen. Der Sachbezug darf in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen werden, wenn die vereinbarte Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt.[1673] Das ist der Preis, zu dem der Arbeitgeber die Ware veräußern kann, ohne Gewinn oder Verlust zu machen. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien (wie üblich) einen höheren Preis, darf lediglich der Selbstkostenpreis auf den Vergütungsanspruch angerechnet werden. Die Preisdifferenz hat der Arbeitgeber gesondert geltend zu machen. Sofern keine Abweichung vereinbart wird, müssen die geleisteten Waren von mittlerer Art und Güte sein (§ 107 Abs. 2 S. 4 GewO). Die Überlassung der Berufskleidung sowie ihre Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber ist kein Sachbezug iSv § 107 Abs. 2 S. 1 GewO, denn die Kleidung wird nicht als Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt.[1674] Die Überlassung des Dienstwagens auch zu privaten Zwecken ist eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Dem Arbeitnehmer bleiben entsprechende Aufwendungen erspart, die Überlassung zur Privatnutzung liegt deshalb (objektiv betrachtet) in seinem Interesse. Die Nutzungsüberlassung stellt somit einen Sachbezug iSv § 107 Abs. 2 S. 1 und 5 GewO dar.[1675] Insgesamt darf die Summe der Sachbezüge und/oder die Anrechnung überlassener Waren auf das Arbeitsentgelt die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 S. 5 GewO). Das bedeutet, die **Pfändungsgrenzen** des § 850c Abs. 1 ZPO sind zu berücksichtigen, dem Arbeitnehmer muss der unpfändbare Teil seines Arbeitsentgelts verbleiben.[1676] § 107 Abs. 2 S. 5 GewO ist ein Verbotsgesetz iSv § 134.[1677] Der Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen kann nicht durch eine Vereinbarung umgangen werden, in der dem Arbeitgeber die Befugnis eingeräumt wird, eine monat-

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

1667 Bauer/Opolony BB 2002, 1590 (1592).
1668 BGH AP GewO § 115 Nr. 3 = NJW 1975, 1515.
1669 Franken, Vergütung mittels Aktienoptionen, 2009, S. 108 ff.; vgl. auch Stiegel, Aktienoptionen als Vergütungselement, 2006, S. 337; Broer, Behandlung von Aktienoptionen als Vergütungsbestandteil, 2010, S. 156 ff. Zur Bemessung des Vorteils im Rahmen der Einkommensteuerfestsetzung BFH NZA-RR 2013, 206 Rn. 16.
1670 Vgl. BAG NJW 1974, 1887. Zur Verfassungsmäßigkeit des Kreditierverbots BVerfG AP GewO § 115 Nr. 5.
1671 BAG NZA 2025, 1315.
1672 BAG NZA 2009, 861.
1673 BAG AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 101: Warengutschein neben Monatsentgelt.
1674 BAG AP ZPO § 850 Nr. 16 = NZA 2010, 99.
1675 BAG NZA 2009, 861.
1676 BAG NZA 2009, 861; 2010, 99; 2023, 1319 Rn. 21 ff.
1677 BAG NZA 2009, 861.

liche Beteiligung des Arbeitnehmers an der Reinigung und Pflege der Berufskleidung mit dem monatlichen Nettoentgelt ohne Rücksicht auf Pfändungsfreigrenzen zu „verrechnen".[1678]

**449** Gemäß **§ 107 Abs. 3 GewO** kann die Zahlung eines regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht für die Fälle ausgeschlossen werden, in denen der Arbeitnehmer für seine Tätigkeit von Dritten ein **Trinkgeld** erhält. Da das Gesetz ein Trinkgeld im Sinne dieser Bestimmung nur dann annimmt, wenn der Dritte dem Arbeitnehmer einen Geldbetrag zusätzlich zu der dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung gewährt (§ 107 Abs. 3 S. 2 GewO) berührt diese Regelung nicht die Wirksamkeit tarifvertraglich begründeter Tronc-Systeme in Spielbanken.[1679]

**450** Die Vergütung des Arbeitnehmers unterliegt einem besonderen **Pfändungsschutz** gem. §§ 850–850k ZPO. Soweit Lohnansprüche danach der Pfändung nicht unterworfen sind, ist die Aufrechnung gegen sie ausgeschlossen (§ 394).[1680] Dies gilt nicht nur bei einseitiger Aufrechnungserklärung, sondern auch bei einem „Aufrechnungsvertrag" der Arbeitsvertragsparteien.[1681] Diese Wirkung darf auch nicht durch Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts (§ 273) vereitelt werden. Unabhängig von einer entsprechenden Rüge des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen und ggf. zu beweisen, dass die Aufrechnung unter Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften erfolgt ist.[1682] Nach § 850e ZPO sind bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nicht mitzurechnen die Beträge, die unmittelbar aufgrund sozialversicherungsrechtlicher und steuerrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind.[1683] Deshalb kann der Arbeitgeber nur gegen den Nettolohnanspruch des Arbeitnehmers aufrechnen.[1684] Eine Aufrechnung gegen Bruttolohnansprüche ist unzulässig.[1685] Setzt sich die monatliche Vergütung des Arbeitnehmers aus einem Festlohn und einer Überstundenvergütung zusammen, hat der Arbeitgeber wegen der teilweisen Unpfändbarkeit der Überstundenvergütung (§ 850a Nr. 1 ZPO) im Zahlungsprozess darzulegen, um welchen Nettobetrag sich das Arbeitsentgelt durch die Überstundenvergütung erhöht hat.[1686] Der Pfändung entzogen ist der Teil des Arbeitsentgelts, der im Wege einer Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG und damit in Höhe eines Betrags von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung als Beitrag in eine Direktversicherung gezahlt wird.[1687] Wird über das Vermögen des Arbeitnehmers das Insolvenzverfahren eröffnet,[1688] gehören die Entgeltforderungen dieses Arbeitnehmers gem. § 35 InsO zu den Vermögensgegenständen, die vom Insolvenzverfahren erfasst werden und in die Insolvenzmasse fallen. Nur der unpfändbare Teil des Arbeitseinkommens verbleibt gem. § 36 Abs. 1 S. 1 InsO beim Arbeitnehmer.[1689] Der pfändbare Teil ist zur Insolvenzmasse zu ziehen. Arbeitseinkommen für die Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens fällt als Neuerwerb gem. § 35 InsO ebenfalls in die Insolvenzmasse.[1690] Die Berechnung des zur Insolvenzmasse gehörenden pfändbaren Arbeitseinkommens richtet sich gem. § 36 Abs. 1 S. 2 InsO nach den Pfändungsschutzbestimmungen der ZPO.[1691]

beck-shop.de
Die Fachbuchhandlung

**451** Der Arbeitgeber hat, auch wenn ihm Gegenansprüche zustehen, mit denen er gegen die Netto-Lohnforderung aufrechnen könnte, stets den unpfändbaren Teil auszuzahlen. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Arbeitgeber mit einem Schadensersatzanspruch aus einer vorsätzlichen **unerlaubten Handlung** des Arbeitnehmers aufrechnet. Bei einem Schadensersatzanspruch aus einer vorsätzlichen Vertragsverletzung ist die Schwere des dem Arbeitgeber zugefügten Nachteils gegenüber dem durch § 394 bezweckten Lohnschutz abzuwägen.[1692]

**452** Die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers sind durch das **Insolvenzgeld** (§§ 165–171 SGB III) gesichert. Damit wird einer aus der RL 80/987/EWG vom 20.10.1980 (heute: RL 2008/

---

1678 BAG NZA 2010, 99.
1679 Krit. Düwell ZTR 2002, 461 (463). Zur str. Mitbestimmung des Betriebsrats BAG NZA 2004, 746.
1680 BAG ZTR 2009, 95.
1681 BAG NZA 2010, 99.
1682 BAG AP BGB § 394 Nr. 33 Rn. 11.
1683 Zur Berechnung des pfändbaren Einkommens vgl. BAG NZA 2013, 859.
1684 BAG NZA 2022, 42 Rn. 52 f.; NZA 2001, 663; 13.11.1980 – 5 AZR 572/78, nv; LAG Köln NZA-RR 2007, 236 (238).
1685 BAG NZA 2022, 42 Rn. 52 f.; AP BGB § 615 Nr. 129 Rn. 42; 13.11.1980 – 5 AZR 572/78, nv.
1686 BAG NZA 2003, 802.
1687 BAG NZA 2022, 140.
1688 Ausf. hierzu C. W. Hergenröder ZVI 2011, 1 ff.
1689 LAG SchlH NZA-RR 2006, 309.
1690 LAG Hamm ZIP 2007, 348.
1691 Vgl. C. W. Hergenröder ZVI 2011, 1 (9 ff.).
1692 BAG AP BGB § 394 Nr. 5; Nr. 9; NJW 1968, 565; Hartmann, Die Aufrechnung im Arbeitsverhältnis, 1988.

94/EG vom 22.10.2008) folgenden Umsetzungspflicht entsprochen. Die dafür notwendigen Mittel bringen allein die Arbeitgeber in einem Umlageverfahren auf (§§ 358 ff. SGB III).

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Heimarbeiter und auch GmbH-Geschäftsführer.[1693] Das Insolvenzgeld wird bei Vorliegen eines **Insolvenzereignisses** gezahlt. Dies sind neben der Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Ablehnung der Eröffnung mangels Masse und die vollständige Einstellung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn kein Insolvenzantrag gestellt ist und eine Eröffnung offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt. Die Erledigung einzelner Abwicklungsarbeiten steht der Annahme der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit nicht entgegen. Arbeitet der Arbeitnehmer in Unkenntnis des Insolvenzereignisses weiter, steht der Tag der Kenntniserlangung dem Insolvenzereignis gleich (§ 165 Abs. 3 SGB III). **453**

Das Insolvenzgeld wird begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze in Höhe des **Nettoarbeitsentgelts** gezahlt. Das sind alle Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis, also die als Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in Geld oder Naturalleistungen geschuldeten Beträge sowie geschuldeter Auslagenersatz. **454**

Die Höhe des Insolvenzgelds wird maßgeblich durch den **Insolvenzgeldzeitraum** bestimmt. Dies sind die dem Tag des Insolvenzereignisses bzw. (bei Weiterarbeit des Arbeitnehmers) seiner Kenntnisnahme vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses. Dies müssen nicht die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis sein, sondern die des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch für unterbrochene Arbeitsverhältnisse. Die Zuordnung des Arbeitsentgelts zu diesem Zeitraum erfolgt nach den gleichen Regeln wie bei der Differenzierung von Masse- und Insolvenzforderungen. **455**

Ein Antrag des Arbeitnehmers auf Insolvenzgeld ist innerhalb einer **Ausschlussfrist** von zwei Monaten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen (§ 324 Abs. 3 SGB III). **456**

**k) Schutz vor Diskriminierung oder sexueller Belästigung.** Umfassende Schutzpflichten des Arbeitgebers begründet das AGG (→ AGG § 12 Rn. 1 ff.). Gemäß § 12 Abs. 3 AGG hat der Arbeitgeber im Falle eines Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot iSd § 7 Abs. 1 AGG die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung dieser Benachteiligung zu ergreifen. Beispielhaft nennt das Gesetz hierzu die Möglichkeiten der Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung des Täters (näher → AGG § 12 Rn. 1 ff.).[1694] **457**

beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

**3. Arbeitszeitrecht. a) Grundlagen.** Das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht hat seine Grundlage im **Arbeitszeitgesetz** (→ Rn. 384), das grundsätzlich für alle Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen (insbesondere Betrieben und Verwaltungen) gilt. Es hat die RL 93/104/EG des Rates der EU über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umgesetzt. Diese Richtlinie ist durch die **Arbeitszeit-RL**[1695] abgelöst worden. Danach ist „Arbeitszeit" jede Zeitspanne, während derer ein Arbeitnehmer „gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt". Die RL 93/104/EG ist vom EuGH[1696] dahin ausgelegt worden, dass sie für die rechtliche Qualifizierung einer Zeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort als Arbeitszeit keine Differenzierung nach der Intensität seiner Tätigkeit zulässt. Arbeitszeitrechtlich sind danach Zeiten eines Bereitschaftsdienstes Arbeitszeit, weil sie den Arbeitnehmer verpflichten, sich für seinen Arbeitgeber zur Verfügung zu halten.[1697] Die Richtlinie findet keine Anwendung, soweit den Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, zB bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den **Katastrophenschutzdiensten** zwingend entgegenstehen. In diesen Fällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele der Richtlinie eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Der EuGH[1698] legt diese Bereichsausnahme (anders als zuvor das BAG)[1699] sehr eng aus und versteht unter Katastrophenschutz nicht den Schutz vor Katastrophen, sondern den Schutz vor den Folgen bereits eingetretener Katastrophen und bezieht deshalb die Feuerwehren in den Geltungsbereich der Arbeitszeitregelungen ein. **458**

---

1693 BGH NZA 2003, 439; 2004, 157 (159).
1694 Vgl. hierzu BAG NZA 2008, 223; Gehlhaar NZA 2009, 825 ff.
1695 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. 2003 L 299, 9.
1696 EuGH NZA 2004, 1145 – Pfeiffer; NZA 2006, 89 – Abdelkader.
1697 BAG NZA 2004, 927; AP ArbZG § 6 Nr. 10; NZA 2010, 505; ErfK/Roloff ArbZG § 2 Rn. 18.
1698 EuGH NZA 2005, 921 – Feuerwehr Hamburg.
1699 BAG ZTR 2002, 544 betr. Feuerwehr Neuruppin.

459 Vom **Anwendungsbereich** des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind leitende Angestellte der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes, Chefärzte, Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, sowie die im liturgischen Bereich der Kirchen und Religionsgemeinschaften tätigen Arbeitnehmer. Für den öffentlichen Dienst sind Sonderregelungen vorgesehen (unter anderem § 7 Abs. 2 ArbZG, § 10 Abs. 1 ArbZG, § 15 Abs. 3 ArbZG, § 19 ArbZG). Für Betriebsratsarbeit aufgewendete Zeit ist keine Arbeitszeit iSd ArbZG, weil Betriebsratsmitglieder im Rahmen ihrer Amtstätigkeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen.[1700]

460 **Weitere Regelungen** der Arbeitszeit enthalten unter anderem das JArbSchG, das MuSchG, das Fahrpersonalgesetz, die Offshore-ArbZV,[1701] das SeeArbG und die Zweite Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (2. DV LuftBO).

461 Die **Ladenschlussvorschriften** dienen auch dem Arbeitszeitschutz von Arbeitnehmern. Die Gesetzgebungskompetenz für das gewerbliche Ladenöffnungsrecht liegt bei den Ländern.[1702] Allerdings ist es dem BVerfG gelungen, mittels Art. 140 GG iVm Art. 139 WRV einen bundeseinheitlichen Mindestschutz für Sonn- und Feiertage zu sichern.[1703]

462 Des Weiteren sind gesetzliche Regelungen zu erwähnen, die an ein arbeitsrechtlich geschuldetes Normalmaß anknüpfen und für **Überstunden** besondere Rechtsfolgen vorsehen. Beispiele finden sich in § 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG und § 4 Abs. 1a EFZG: Dort wird der Begriff „Überstunde" nicht näher bestimmt. In seiner allgemeinen Bedeutung kennzeichnet er Arbeitsstunden, die ein Arbeitnehmer leistet, wenn er wegen bestimmter besonderer Umstände über die für sein Beschäftigungsverhältnis geltende regelmäßige Arbeitszeit hinaus arbeitet.[1704] Es ist für sie kennzeichnend, dass sich der Inhalt der vom Arbeitnehmer in dieser Zeit geschuldeten Arbeitsleistung nicht ändert. Der Arbeitnehmer arbeitet lediglich „länger als üblich" und insoweit „außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit".[1705]

463 Das **öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht** gibt den rechtlichen Rahmen vor, begründet aber keine individualrechtliche Pflicht zu entsprechender Arbeitsleistung. Der zeitliche Umfang der Arbeitspflicht bestimmt sich vielmehr nach Arbeits- und Tarifvertrag. Weder das Arbeitszeitgesetz noch die Arbeitszeit-Richtlinie regeln die Vergütung von Arbeitsstunden, unabhängig davon, ob sie den Rahmen der höchstzulässigen Arbeitszeiten überschreiten oder nicht.[1706] Das Arbeitszeitrecht sieht bei Verstößen gegen seine Regelungen keine finanziellen (Primär-)Ansprüche vor.[1707] Diese Normen betreffen ausschließlich den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz.[1708] Ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz oder die Arbeitszeit-Richtlinie führt allein zur Nichtigkeit der Arbeitsanordnung, nicht aber zur Nichtigkeit der daran anknüpfenden Vergütungsregelung.[1709] Nach der Rspr. des EuGH ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.[1710]

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

464 **b) Werktägliche Arbeitszeit.** Gemäß § 3 ArbZG beträgt die werktägliche Arbeitszeit **acht Stunden.** Sie ist definiert als Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG). Der Begriff der Arbeit umfasst jede zum Betrieb gehörende Tätigkeit und damit (unabhängig von allen unionsrechtlichen Vorgaben) jede Heranziehung zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft.[1711] Wenn innerhalb eines Zeitraums von sechs Kalendermonaten (oder nach Wahl des Arbeitgebers: 24 Wochen)[1712] im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten

---

1700 Wiebauer NZA 2013, 540 ff. mwN auch zu abw. Ansichten.

1701 Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore-Tätigkeiten vom 5.7.2013, BGBl. 2013 I 2228; näher dazu Hoffmann/Günter/Rowold NZA 2013, 1332.

1702 Zur Kompetenz der Länder BVerfG NVwZ 2015, 582; Kühling AuR 2006, 384; Horstmann NZA 2006, 1246.

1703 BVerfG NVwZ 2010, 570; dazu Kühn NJW 2010, 2094 ff.; Rozek AuR 2010, 148.

1704 BAG NZA 2007, 801; ErfK/Preis Rn. 459; HWK/Thüsing Rn. 467. Die zu Zeiten der Arbeitszeitordnung einheitliche Unterscheidung von Mehrarbeit und Überstunden wird seit dem Inkrafttreten des ArbZG nicht mehr konsequent verfolgt, insbes. in Tarifverträgen, aber auch in einzelnen gesetzlichen Regelungen finden sich die unterschiedlichsten Terminologien, sodass eine Systematisierung heute ohne Wert wäre; vgl. nur Hahn, Flexible Arbeitszeit, 2011, S. 128.

1705 BAG AP BUrlG § 11 Nr. 50 = NZA 2001, 449.

1706 BAG NZA 2014, 384 Rn. 38.

1707 BAG NZA 2014, 384 Rn. 38.

1708 BAG NZA 2004, 164; 2004, 656; ZTR 2004, 417.

1709 BAG NZA 2004, 656; 2007, 155; vgl. auch BAG ZTR 2011, 423.

1710 EuGH NJW 2019, 1861 – CCOO; vgl. auch Baeck/Winzer, 5. Aufl. 2026, ArbZG § 16 Rn. 21 ff.; EUArbRK/Gallner, 5. Aufl. 2024, RL 2003/88/EG Art. 1 Rn. 1 ff.

1711 Vgl. BAG NZA 2007, 155.

1712 Der Betriebsrat hat dabei mitzubestimmen; vgl. Zmarzlik DB 1994, 1082 (1083).

werden, kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Durch Tarifvertrag oder eine durch ihn zugelassene Dienst-/Betriebsvereinbarung kann dieser Ausgleichszeitraum bis zu der durch den Gesundheitsschutz gezogenen Grenze verlängert werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ArbZG).[1713] Doch sind auch tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen nicht von der Einhaltung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden im Durchschnitt eines Jahres befreit.[1714] Allerdings lässt § 7 Abs. 2a ArbZG tarifvertragliche Regelungen zu, nach denen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden dauernd überschreitet. Voraussetzung hierfür ist, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Außerdem muss durch besondere Regelungen im Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.[1715] Die Koalition aus CDU/CSU und SPD hat im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode eine Reform des Arbeitszeitgesetzes vereinbart. Das BMAS hat hierzu im Juni 2026 einen ersten Referentenentwurf vorgelegt.

**465** Grundsätzlich beginnt und endet die Arbeitszeit mit dem Erreichen bzw. Verlassen des **Arbeitsplatzes.** Hiervon kann durch Kollektiv- oder Einzelvertrag, aber auch durch betriebliche Übung abgewichen werden. Insbesondere kann auf das Betreten des Betriebsgeländes[1716] oder das Erreichen der Arbeitsstelle[1717] abgestellt werden. Die Wegezeiten (Dauer der Hin- und Rückfahrt) einer **Dienstreise** gelten nicht als Arbeitszeit iSv § 2 Abs. 1 ArbZG,[1718] wenn der Arbeitgeber lediglich die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgibt, es aber dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt.[1719] Hingegen gehört die Reisetätigkeit von Handlungsreisenden, Kraftfahrern, Kundendienstmonteuren unter anderem Berufen im Außendienst zur Arbeitszeit iSd ArbZG.[1720] Überhaupt gehören Fahrzeiten von Arbeitnehmern, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, zwischen ihrem Wohnort zum ersten Kunden und vom letzten Kunden des Tages zu ihrem Wohnort zur Arbeitszeit iSd Arbeitszeitrechts.[1721] Ebenso gehört die Reisezeit von Arbeitnehmern zur Arbeitszeit, wenn sie das Kraftfahrzeug selbst führen müssen.[1722]

**466** Schreibt der Arbeitgeber vor, dass eine **Dienstkleidung,** die unentgeltlich zur Verfügung gestellt und gereinigt wird und nicht mit nach Hause genommen werden darf, vor Dienstbeginn in einem bestimmten Raum im Betrieb anzulegen und nach Dienstende dort abzulegen ist, so gehört das Umkleidezimmer zur Arbeitsstelle. Dort beginnt und endet die Arbeitszeit.[1723] Fehlt eine tarifvertragliche Regelung, kommt es für die Frage, ob die Zeit des Umkleidens zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählt, auf die Verhältnisse im Einzelfall an. Grundsätzlich handelt es sich beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers beruhen auf der Weisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung. Der Arbeitgeber schuldet deshalb die Vergütung der hierfür im Betrieb aufgewendeten Zeit.[1724] Wird die Dienstkleidung zuhause angelegt, obschon es eine Möglichkeit hierzu im Betrieb gibt, so ist auch bei besonders auffälliger Dienstkleidung keine Vergütung geschuldet, wenn sich der Arbeitnehmer aus selbstbestimmten Gründen für das Anlegen zuhause entscheidet.[1725] Vgl. auch → Rn. 152.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**467** Das ArbZG enthält keine Bestimmungen über eine wöchentliche **Höchstarbeitszeit** und über Mehrarbeit.

**468** Nach § 207 SGB IX sind **schwerbehinderte Menschen** auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (→ Rn. 440). Dabei ist auf die Mehrarbeit iSd Arbeitszeitgesetzes und damit die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden und nicht die arbeitsvertraglich oder tarifrechtlich geregelte Arbeitszeit abzustellen.[1726]

---

[1713] Zmarzlik DB 1994, 1082 (1083).
[1714] BAG NZA 2006, 862; AP BAT § 15 Nr. 55.
[1715] Vgl. hierzu BAG NZA 2010, 1081.
[1716] BAG AP BAT § 15 Nr. 4.
[1717] BAG NZA 1995, 437.
[1718] Schliemann ArbZG § 2 Rn. 42. Zur Vergütungspflicht → Rn. 1087; → § 612 Rn. 29.
[1719] BAG NZA 2007, 155; Baeck/Winzer, 5. Aufl. 2026, ArbZG § 2 Rn. 72 ff.; Hunold NZA-Beil. 1/2006, 38 (39 f.).
[1720] Schliemann ArbZG § 2 Rn. 44.
[1721] EuGH NZA 2015, 1177.
[1722] AA OVG Koblenz NZA-RR 2006, 666; Schliemann ArbZG § 2 Rn. 42.
[1723] BAG NZA 1995, 437; 2016, 247 Rn. 25.
[1724] BAG NZA 2018, 1081 Rn. 23.
[1725] BAG NZA 2021, 1197 Rn. 23.
[1726] BAG NZA 2004, 1219; 2007, 446.

469 **c) Ruhepausen und Ruhezeit.** Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden sind den Arbeitnehmern mindestens eine halbstündige oder zwei viertelstündige Ruhepausen zu gewähren (§ 4 ArbZG). Beträgt die Arbeitszeit mehr als neun Stunden, ist sie durch mindestens eine Pause von 45 Minuten Dauer zu unterbrechen. Diese Ruhepause kann in kürzere Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten Dauer aufgeteilt werden. In Schicht- und in Verkehrsbetrieben dürfen durch Tarifvertrag oder einer durch ihn zugelassenen Betriebsvereinbarung noch kürzere Pausen vorgesehen werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG). Länger als sechs Stunden darf nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Bereitschaftsdienst ist bei der Bestimmung der Dauer der gesetzlichen Ruhepausen als Arbeitszeit zu berücksichtigen.[1727] Dabei stellen die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes keine Pausen iSv § 4 ArbZG dar.[1728] Bereitschaftsruhezeiten gehören zur Arbeitszeit iSd ArbZG.[1729] Mit der bußgeld- und strafbewehrten (§ 22 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG, § 23 ArbZG) Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeit mindestens in dem vorgeschriebenen Umfang zu unterbrechen, entbindet § 4 ArbZG den Arbeitgeber von der Verpflichtung, Arbeitsleistung der Arbeitnehmer anzunehmen, und setzt die Arbeitnehmer außerstande, die Arbeitsleistung zu bewirken (§ 297).[1730] Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitrechts sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit,[1731] in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann.[1732] Die Ruhepausen müssen **im Voraus feststehen.** Es genügt, wenn zu Beginn der täglichen Arbeitszeit ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststeht.[1733] Bei Beginn der Arbeitsunterbrechung muss dem Arbeitnehmer bekannt sein, wie lange diese dauern wird.[1734] § 4 S. 1 ArbZG regelt die Mindestdauer gesetzlicher Ruhepausen. Darüber hinausgehend kann der Arbeitgeber unter Beachtung der Grenzen des § 106 GewO längere Ruhepausen anordnen.[1735] Die Ausgestaltung der Pausenzeiten unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats[1736] aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Danach können die Betriebsparteien die Lage und die Dauer von Pausen innerhalb der Arbeitszeit mit normativer Wirkung für die Betriebsangehörigen festlegen. Das Mitbestimmungsrecht erfasst auch die Frage, ob die Arbeit an einem Arbeitstag zusammenhängend oder in mehreren Teilabschnitten, die durch größere Pausenzeiten unterbrochen sind, geleistet wird. Hierbei haben die Betriebsparteien die Interessen der Arbeitnehmer an einer sinnvollen, insbesondere zusammenhängenden Gestaltung der arbeitsfreien Zeit mit denen des Arbeitgebers, die Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen mit Unterbrechungen festzulegen, zu einem Ausgleich zu bringen. Die Betriebsparteien dürfen die Lage und die Dauer von Arbeitsunterbrechungen über das in § 4 ArbZG geregelte Mindestmaß hinaus regeln, also längere Pausen vorzusehen.[1737]

470 Nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens elf Stunden zu gewähren (§ 5 ArbZG). Während der gesetzlichen Ruhezeit kann wirksam Freizeitausgleich in Form bezahlter Freizeit gewährt werden.[1738] Die Einhaltung dieser Ruhezeit hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG zu überwachen.[1739] In bestimmten Tätigkeitsbereichen kann die Mindestruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden. Ruhepausen und -zeit erfordern eine völlige Freistellung von der Arbeitspflicht. Der Arbeitnehmer muss selbst bestimmen können, wie er diese Zeiten verbringen will.[1740] Die **Lenk- und Ruhezeiten** der Fahrer und Beifahrer von Kraftfahrzeugen im Güterverkehr (mehr als 3,5 t zulässiges Gesamtgewicht) und zur Personenbeförderung mit Bussen (mehr als acht Sitzplätze, ausgenommen Linienverkehr bis zu 50 km)[1741] sind einerseits durch das Verkehrsrecht in der Straßenverkehr-Sozialvorschriften-VO[1742] sowie dem Gesetz über das Fahrpersonal

[1727] BAG NZA 2010, 505; ErfK/Roloff ArbZG § 2 Rn. 13.
[1728] BAG NZA 2010, 505.
[1729] BAG NZA 2010, 1081.
[1730] BAG NZA 2015, 442 Rn. 14; 2015, 494 Rn. 14.
[1731] BAG NZA 2003, 1212; NZA-RR 2010, 623.
[1732] BAG NZA 2003, 1212 (zB sind – sofern nicht § 21a Abs. 3 ArbZG eingreift – die Be- und Entladezeiten eines Kraftfahrers keine Ruhepausen, wenn er während der von Dritten durchzuführenden Arbeiten einem Arbeitsaufruf nachzukommen hätte); NZA-RR 2009, 88; 2010, 623; AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 22 Rn. 17; NZA 2015, 442 Rn. 21; 2015, 494 Rn. 21.
[1733] BAG NZA 1993, 752; NZA-RR 2010, 623; NZA 2015, 442 Rn. 26 ff.: offen für spontan gewährte Pausen; NZA 2015, 494 Rn. 26 ff.; Erasmy NZA 1994, 1105 (1107).
[1734] BAG NZA 2003, 1212.
[1735] BAG NZA 2010, 505.
[1736] BAG NZA 2015, 442 Rn. 18; 2015, 494 Rn. 18.
[1737] BAG NZA 2015, 442 Rn. 23; 2015, 494 Rn. 23.
[1738] BAG NZA 2010, 1194.
[1739] BAG NZA 2003, 1348.
[1740] BAG AP AZO Kr § 3 Nr. 5; Anzinger BB 1994, 1492 (1494).
[1741] Dort gilt (lückenfüllend) die Fahrpersonalverordnung (FPersV) mit ihrer Verweisung auf die VO (EG) 561/2006; vgl. BAG NZA-RR 2009, 354 zu Straßenbahnfahrern.
[1742] VO (EG) 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15.3.2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr, ABl. 2006 L 102, 1.