

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die rechtlichen Grundlagen von ArbZG-Verstößen
3. Die praktische Bedeutung von ArbZG-Verstößen
4. Die praktische Bedeutung von tarifwidrigen Vereinbarungen
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Inhaltskontrolle
 - 5.2 Keine Vergütungspflicht - Sonderfall
 - 5.3 Maßregelungsverbot
 - 5.4 Missverhältnis Arbeitszeit/Arbeitsvergütung
 - 5.5 Standzeiten im Taxigewerbe
 - 5.6 Teilnichtigkeit
 - 5.7 Transparenzkontrolle
 - 5.8 Vergütungsanspruch

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber legt in der Regel fest, wie lange seine Mitarbeiter arbeiten (müssen). Die rechtlichen Grundlagen für die tägliche wie die wöchentliche Arbeitszeit sind im **Arbeitszeitgesetz** - ArbZG - verankert. Das Arbeitszeitrecht hat aber auch noch **andere Quellen**. In vielen Branchen gibt es z.B. **Tarifverträge** - und diese Tarifverträge sehen oft Arbeitszeiten vor, die deutlich unter den gesetzlich erlaubten Höchst-Regelarbeitszeiten - acht Stunden/Werks-Tag, 48 Stunden/Woche - liegen.

Praxistipp:

In tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen wird die zulässige Arbeitszeit vom Tarifvertrag vorgegeben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen individualrechtlich dann nur längere Arbeitszeiten vereinbaren, wenn es der Tarifvertrag erlaubt (Öffnungsklausel). Da die Tarifentgelte an die tarifliche Arbeitszeit geknüpft sind, sind sie in der Regel die tariflich bestimmte Gegenleistung für die tariflich festgelegte Dauer der Leistung Arbeit. Mehrarbeit muss dann in jedem Fall mehr vergütet werden, sonst passt das Gleichgewicht von Leistung und Gegenleistung nicht mehr.

Arbeitszeiten, die gegen das ArbZG verstoßen, sind rechtswidrig. Dabei ist es egal, ob die ArbZG-widrige Arbeitszeit via Direktionsrecht angewiesen oder **via Arbeitsvertrag** einvernehmlich vereinbart wird. Arbeitnehmer brauchen ArbZG-widrige Arbeit nicht zu leisten. Der Arbeitgeber darf sie daher bei einer entsprechenden Weigerung weder abmahnen noch kündigen . Das wäre zudem auch ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB . Leistet ein Arbeitnehmer ArbZG-widrige Arbeit, muss diese Arbeitszeit selbstverständlich vergütet werden - ohne Absprache zumindest über § 612 Abs. 1 BGB . Und das alles gilt auch bei tarifwidrigen Arbeitszeiten.

2. Die rechtlichen Grundlagen von ArbZG-Verstößen

Das ArbZG regelt die in der Bundesrepublik zulässigen gesetzlichen **Höchst-arbeitszeiten**. Nach § 3 ArbZG darf

- die tägliche Arbeitszeit **acht Stunden** und

- die wöchentliche Arbeitszeit **48 Stunden**

nicht überschreiten - es sei denn, das ArbZG sieht **Sonderregelungen** vor (s. dazu auch die Stichwörter Arbeitszeit - Außergewöhnliche Fälle , Arbeitszeit - Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Arbeitszeit - Sonderregelungen).

Beispiel:

Software-Entwickler S hat seinem Kunden K versprochen, das neue Programm zum Monatsende fertigzuhaben. Die Zeit drängt. S ordnet daher für die letzten beiden Wochen des Monats Mehrarbeit an. Statt der üblichen acht Stunden müssen seine beiden Programmierer nun jeweils zehn Stunden arbeiten. Das ist nach § 3 ArbZG möglich, "wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden."

Arbeitszeitrecht ist **Arbeitnehmerschutzrecht**. Einseitige Anweisungen des Arbeitgebers und zweiseitige Vereinbarungen zur Arbeitszeit dürfen daher **nicht gegen das ArbZG** (oder andere gesetzliche Arbeitszeitregelungen) verstoßen. Für Zeiten jenseits der ArbZG-Vorgaben besteht ein **gesetzliches Beschäftigungsverbot**.

Praxistipp:

Um gar nicht erst wegen ArbZG-widriger Arbeitszeiten in einen Arbeitsrechtsstreit zu kommen, sollte man sorgfältig den allgemeinen Grundsatz aus BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 129/16 beachten: "Der Arbeitgeber kann Arbeitsleistung ... nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen verlangen."

Das **Weisungsrecht** des Arbeitgebers wird inhaltlich durch § 106 Satz 1 GewO und § 611a BGB Abs. 1 Satz 2 festgelegt. Er kann danach die "Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese .. [Arbeitsbedingung] nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt .. [ist]." Das ArbZG gehört zu den "gesetzlichen Vorschriften" i.S.d. § 106 Satz 1 GewO .

Der **Arbeitsvertrag** - beziehungsweise einzelne Vereinbarungen über die Arbeitszeit - ist ein **Rechtsgeschäft**. Rechtsgeschäfte sind Willenserklärungen, die sich - wenn sie eine Vereinbarung sein sollen - inhaltlich decken müssen.

Beispiel:

Arbeitgeber A bietet Arbeitnehmer N einen Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden an. N nimmt dieses Angebot an. Beide haben damit eine Vereinbarung geschlossen, in der sich N verpflichtet hat, für A jede Woche regelmäßig 40 Stunden Arbeit zu leisten.

§ 134 BGB sieht vor:

"Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt."

§ 3 ArbZG ist ein **Verbotsgesetz** i.S.d. § 134 BGB (so: BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 129/16). Mit der weiteren Folge, dass **ArbZG-widrige Rechtsgeschäfte nichtig** sind.

Eine Arbeitgebermaßnahme, die gegen das **Maßregelungsverbot** des § 612a BGB verstößt, ist unwirksam . Auch § 612a BGB ist ein Verbotsgesetz i.S.d. § 134 BGB .

Arbeitnehmer haben auch für ArbZG-widrige Arbeitszeiten einen **Vergütungsanspruch**. Gibt es dafür keine andere **Anspruchsgrundlage**, folgt der Vergütungsanspruch aus § 612 Abs. 1 BGB . Der

Vergütungsanspruch wird durch den ArbZG-Verstoß nicht ausgeschlossen. § 3 ArbZG will eine Überforderung von Arbeitnehmern verhindern (s. dazu BAG, 28.09.2005 - 5 AZR 52/05). "Der **Schutzzweck** des § 3 ArbZG gebietet [dagegen] nicht, dem Arbeitnehmer Vergütung für Arbeitsleistungen zu versagen, die der Arbeitgeber trotz des Beschäftigungsverbots in Anspruch genommen hat. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes untersagen es dem Arbeitgeber nicht, die über die gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen hinaus erbrachten Arbeitsleistungen zu vergüten" (BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 129/16) .

3. Die praktische Bedeutung von ArbZG-Verstößen

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer im **Arbeitsvertrag** ArbZG-widrige Arbeitszeiten, ist diese **Vereinbarung** wegen Gesetzesverstoßes nach § 134 BGB nichtig.

Beispiel:

Arbeitgeber A und Arbeitnehmer N vereinbaren im Arbeitsvertrag eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden in der 5-Tage-Woche. Das heißt für N: Er hat eine 50-Stunden-Woche. Die Vereinbarung zwischen ihm und A ist nichtig.

ArbZG-widrige Vereinbarungen sind aber nicht völlig unwirksam, sondern nur soweit, wie sie gegen ArbZG-Bestimmungen verstoßen. Man spricht hier von einer so genannten "**Teilnichtigkeit**". Der Gesetzesverstoß führt nach § 134 BGB nicht zur Nichtigkeit der gesamten Arbeitszeitvereinbarung, sondern er hat nur deren Teilnichtigkeit zur Folge. Die Vereinbarung bleibt wirksam, soweit sie eine Arbeitsleistung von **48 Stunden** wöchentlich nicht übersteigt (BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 129/16) .

Beispiel:

Das ArbZG sieht die Tage von Montag bis Samstag als Werktagen und erlaubt an allen Werktagen der Woche eine regelmäßige Arbeitszeit von acht Stunden - in einer Arbeitswoche also insgesamt 48. So ist die Vereinbarung, die A und N im vorausgehenden Fall getroffen haben, auch nur insoweit nichtig, als sie die Leistung von 50 Stunden anstelle von 48 Stunden Arbeit pro Woche vorsieht.

Dass die Arbeitszeit hier trotz Reduzierung von 50 auf 48 Stunden in der 5-Tage-Woche an einigen Werktagen immer noch zehn Stunden betragen soll, ist nach § 3 Satz 2 ArbZG unschädlich, weil es ausreicht, dass "innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden."

Das Gesetz gibt nicht vor, wie die ArbZG-widrige Vereinbarung **in der Praxis anzupassen** ist. Da müssen die Parteien dann selbst regeln, wie sie

- die reduzierte ArbZG-konforme Arbeitszeit
- auf die Woche und
- auf die einzelnen Arbeitstage verteilen.

Praxistipp:

Es gibt immer wieder Arbeitnehmer, die sich selbst nicht an die ArbZG-Vorgaben halten und ihren Job ebenso gut wie ausdauernd machen. Erkennt ein Arbeitgeber, dass ein Mitarbeiter mehr arbeitet, als das ArbZG zulässt, darf er diese freiwillig geleistete Arbeit nicht einfach entgegennehmen. Er muss seinen Mitarbeiter darauf hinweisen, dass er ArbZG-widrig arbeitet und ihm klarmachen, dass er das zukünftig unterlässt.

Eine andere Frage stellt sich in diesem Zusammenhang für die Bemessung der **Vergütung**.

Beispiel:

A und N haben im vorausgehenden Fall (Variante 1) einen Stundenlohn von 15,98 EUR brutto oder (Variante 2) ein festes Monatsentgelt von 3.462,00 EUR brutto vereinbart. Bei der Variante 1 liegt die Lösung auf der Hand: N bekommt nur die Stunden mit dem Brutto-Stundenlohn vergütet, die er tatsächlich arbeitet, also statt wie bisher 50 h/Woche nur noch 48h/Woche. Damit bleibt das Gleichgewicht von Leistung Arbeit und Gegenleistung Arbeitsentgelt erhalten. Jede Stunde Arbeit wird mit 15,98 EUR brutto Arbeitsentgelt vergütet.

Würde N bei der Variante 2 weiterhin jeden Monat 3.462,00 EUR brutto bekommen, würde das Gleichgewicht von Leistung und vereinbarter Gegenleistung nicht mehr stimmen. Die 3.462,00 EUR brutto waren für 50 Wochenstunden Arbeit vereinbart, nicht für 48. Also muss man das Monatsentgelt umrechnen. Das geht am einfachsten mit der Formel $\text{Arbeitsentgelt alt} : \text{Wochenstunden alt} \times \text{Wochenstunden neu} = \text{Arbeitsentgelt neu}$ - hier also $(3.462,00 \text{ EUR} : 50 \text{ h} \times 48 \text{ h}) = 3.323,52 \text{ EUR}$. Etwas komplizierter ist die Formel $\text{Arbeitsentgelt alt} : \text{Monatsarbeitszeit alt} (= 4,333 \times 50) \times \text{Monatsarbeitszeit neu} (= 4,333 \times 48) = \text{Arbeitsentgelt neu}$ - hier also $(3.462,00 \text{ EUR} : 216,65 \times 207,98) = 3.323,46 \text{ EUR}$. Die Abweichung ist minimal.

Praxistipp:

Hat ein Arbeitnehmer für eine ArbZG-widrige Arbeitszeit in der Vergangenheit nicht das ihm zustehende Entgelt bekommen, heißt das nicht, dass er wegen der ArbZG-widrigen Vereinbarung mit Vergütungsansprüchen ausgeschlossen ist. Ohne vertragliche Grundlage folgt sein Vergütungsanspruch direkt aus § 612 Abs. 1 BGB .

Weist der Arbeitgeber einem Mitarbeiter ArbZG-widrige Arbeit zu, darf der Arbeitnehmer die Leistung dieser **Arbeit verweigern**.

Beispiel:

Arbeitgeber G weist Arbeitnehmer N am 27.08. an, am 28.08. statt der üblichen acht Stunden elf zu arbeiten, weil er einem Kunden versprochen hat, dass die Lieferung noch am Abend des 28.08. verladen und versendet wird. N gibt G zu verstehen, dass er bereit ist, zwei Stunden länger als sonst zu arbeiten, aber keinesfalls drei.

Weigert sich ein Arbeitnehmer, eine angewiesene ArbZG-widrige Arbeit zu leisten, ist das sein **gutes Recht**. Er darf deswegen

- keine Abmahnung bekommen,
- keine Kündigung kassieren und
- auch sonst **keine arbeitsrechtliche Benachteiligung** erfahren.

Würde der Arbeitgeber auf die Weigerung mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen reagieren, wäre das zudem ein **Verstoß gegen das Maßregelungsverbot** aus § 612a BGB . Der Arbeitgeber darf sein **Weisungsrecht** nach § 106 Satz 1 GewO nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen ausüben.

4. Die praktische Bedeutung von tarifwidrigen Vereinbarungen

In vielen Branchen gibt es **Tarifverträge**. Das ArbZG erlaubt in § 7, dass via Tarifvertrag **von** den dort genannten **ArbZG-Regelungen abgewichen** werden darf. Tarifverträge müssen aber nicht immer Regelungen zugunsten der tarifgebundenen Arbeitnehmer enthalten - obwohl das jedoch in der Regel meistens so ist.

So sehen **Branchentarifverträge** beispielsweise

- die regelmäßige **tarifliche Wochenarbeitszeit**,
- die **Höchstdauer** zu leistender Überstunden ,

- die **Verteilung der Arbeitszeit** auf weniger als sechs Werktage in der Woche,
- eine vom ArbZG abweichende **Lage und Dauer** von Ruhepausen und Ruhezeiten,
- tägliche Höchstarbeitszeiten, die unter acht Stunden liegen,
- wöchentliche Höchstarbeitszeiten, die unter 48 Stunden liegen (z.B. eine 35-, 37,5- oder 40-Stunden-Woche) oder
- die Lage der Arbeitszeit an einzelnen Werktagen

vor. **Tarifverträge** wirken zwischen den beiderseits Tarifgebundenen nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG **"unmittelbar und zwingend"** (= normative Wirkung). Verstößt eine Anweisung oder ein Vertrag gegen unmittelbar und zwingend wirkendes Tarifrecht, ist auch das ein **"Gesetzesverstoß"** i.S.d. § 134 BGB - mit dem **Ergebnis**, das Anweisungen und vertragliche Abmachungen - so keine tarifliche Öffnungsklausel vorliegt - **nichtig** sind.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag bei Arbeitgeber A sieht eine 5-Tage-Woche mit einer tariflichen Arbeitszeit von 37,5 Wochenstunden (Variante 1), der Branchentarifvertrag für Arbeitgeber B die 35-Stunden-Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von sieben Stunden in der 5-Tage-Woche (Variante 2) vor. Bei Arbeitgeber C schreibt der Tarifvertrag eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden und eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden fest - bietet Arbeitgebern aber die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen, wenn innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird (Variante 3).

Gibt Arbeitgeber A Mitarbeiter M in Variante 1 die Anweisung, in der 43. KW an sechs Tagen zu arbeiten und an dem zusätzlichen sechsten Arbeitstag - wie an den übrigen fünf zuvor - 7,5 Stunden zu leisten, ist das eine tarifwidrige Anweisung. Fordert Arbeitgeber B Arbeitnehmer N in Variante 2 auf, am Dienstag und am Montag acht statt sieben Stunden zu arbeiten, ist auch das tarifwidrig. In der Variante 3 enthält der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel. Mit dieser Öffnungsklausel kann Arbeitgeber C die tägliche Arbeitszeit seiner Mitarbeiter erhöhen - er muss nur darauf achten, dass innerhalb des 13-Wochen-Zeitraums die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird.

Soweit Tarifverträge keine erlaubten vom ArbZG zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichende Regelungen enthalten, müssen Arbeitgeber auch bei tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen **immer die ArbZG-Bestimmungen beachten**.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag sieht eine tägliche Regelarbeitszeit von 7,5 Stunden und eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Dazu sagt er: "Bei Vorliegen betrieblicher Gründe ist der Arbeitgeber berechtigt, die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen. Er muss jedoch dafür Sorge tragen, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden innerhalb eines Zeitraums von fünf Wochen nicht überschritten wird." Die tarifliche Regelung ist kein Freibrief für Arbeitgeber A, Arbeitszeiten zu vereinbaren oder anzuordnen, die ArbZG-widrig sind. Z.B., weil sie über die nach § 3 ArbZG zulässigen zehn Stunden hinausgehen.

Das **Rechtsfolgensystem** ist bei tarifwidrig angeordneten oder vereinbarten Arbeitszeiten **das gleiche wie bei den ArbZG-widrigen** Vereinbarungen und Anweisungen. Das heißt u.a.:

- Anweisungen und vertragliche Abmachungen sind unwirksam, wenn der Arbeitnehmer damit verpflichtet werden soll, Arbeit zu leisten, die gegen tarifvertragliche Arbeitszeitvorgaben verstößt,
- nur der Teil der Anweisung/Abmachung ist unwirksam, der über die tarifliche zulässige Arbeitszeit hinausgeht,
- keine Abmahnung oder Kündigung, wenn ein Arbeitnehmer sich weigert, Arbeit in tarifwidrigen Arbeitszeiten zu leisten,
- auch tarifwidrig geleistete Arbeitszeit ist zu vergüten.

Möglicherweise läuft ein Arbeitgeber, der sich tarifwidrig verhält, auch noch Gefahr, dass Tarifvertragsparteien **Unterlassungsansprüche** geltend machen oder tariflich vereinbarte **Sanktionen** für Verstöße gegen Tarifbestimmungen gegen ihn verhängen.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema ArbZG-widrige Vereinbarungen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Inhaltskontrolle

Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem **Formulararbeitsvertrag** die Vereinbarung "Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich, von denen 35 Stunden wöchentlich vergütet werden. Für die Differenz zur bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden wird keine gesonderte Vergütung gezahlt. Überstunden, die über 40 Stunden wöchentlich hinausgehen, werden als solche weiterhin regulär vergütet.", ist das eine **Allgemeine Geschäftsbedingung** (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB). Diese Klausel unterliegt keiner über die Prüfung ihrer **Transparenz** hinausgehenden Inhaltskontrolle, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. "Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die den Umfang der Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung regeln, unterliegen nicht der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB" (BAG, 17.10.2012 - 5 AZR 792/11 - Leitsatz).

5.2 Keine Vergütungspflicht - Sonderfall

§ 3 Nr. 9 Abs. 1 des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten der Metallindustrie in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern (MTV) enthält die Regelung "**Am 24. und am 31. Dezember** soll nicht länger als bis 13.00 Uhr und darf **nicht länger als sechs Stunden** gearbeitet werden." Die Tarifnorm schränkt den zeitlichen Umfang der Heiligabend und Silvester zu leistenden Arbeitszeit - "abweichend von der an anderen Werktagen geltenden Soll-Arbeitszeit von sieben Stunden" - auf nur sechs Stunden ein. "Eine Tarifnorm, die dem Arbeitgeber untersagt, am 24. und am 31. Dezember Arbeitsleistung im Umfang von mehr als sechs Stunden zu fordern, setzt gleichzeitig die **Arbeitnehmer außerstande, die Arbeitsleistung zu bewirken**, § 297 BGB. Sie begründet deshalb - für sich genommen - hinsichtlich der ausfallenden Arbeitsstunden weder eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers noch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Arbeitszeitgutschrift" (BAG, 29.06.2016 - 5 AZR 617/15 - Leitsatz - mit dem Ergebnis, dass die Klage auf Erteilung einer Zeitgutschrift hier unbegründet war).

5.3 Maßregelungsverbot

Nimmt ein Arbeitnehmer seine Rechte wahr, darf der Arbeitgeber ihn dafür wegen des Maßregelungsverbots in § 612a BGB **nicht benachteiligen**. Maßnahmen, die gegen das Maßregelungsverbot verstoßen, sind unwirksam. **Maßnahme** i.S.d. § 612a BGB kann auch eine Kündigung sein. Sie verletzt das Maßregelungsverbot, wenn es zwischen der benachteiligenden Maßregel und der Rechtsausübung einen unmittelbaren **Zusammenhang** gibt. Tragender Grund - also das wesentliche Motiv - der Benachteiligung muss jedoch die zulässige Rechtsausübung gewesen sein. War die Rechtsausübung nur der äußere Anlass, reicht das für die Annahme einer unzulässigen Maßregel nicht (BAG, 10.04.2014 - 2 AZR 812/12 - mit Hinweis auf BAG, 19.04.2012 - 2 AZR 233/11 und BAG, 12.05.2011 - 2 AZR 384/10).

5.4 Missverhältnis Arbeitszeit/Arbeitsvergütung

Hält der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter in Verkennung der Rechtslage **Arbeitsentgelt für Mehrarbeit** und andere Sonderformen der Arbeit vor, macht das allein eine **sittengemäße Vergütung** für die Normalarbeitszeit nicht zu einer sittenwidrigen. Das Arbeitsrecht sieht für diese Fälle einen **Anspruch auf zusätzliche Vergütung von Mehr- und Sonderarbeit** vor. Ein auffälliges oder besonders grobes Missverhältnis zwischen der Leistung Arbeit und der Gegenleistung Arbeitsentgelt kann sich nur aus einer Gesamtbetrachtung der geschuldeten Arbeitsleistung und der dafür zu zahlenden Vergütung ergeben. "Maßgebend ist der Vergleich zwischen dem objektiven Wert der Arbeitsleistung und der 'faktischen' Höhe der Vergütung, die sich aus dem Verhältnis von geschuldeter Arbeitszeit und versprochener Vergütung für eine bestimmte Abrechnungsperiode ergibt" (BAG, 18.11.2015 - 5 AZR 751/13 - mit Hinweis auf BAG, 17.10.2012 - 5 AZR 792/11).

5.5 Standzeiten im Taxigewerbe

Taxifahrer haben auch für so genannte Standzeiten Anspruch auf den gesetzlichen **Mindestlohn**. Standzeiten sind vergütungspflichtige **Bereitschaftszeit**, wenn sich der Fahrer innerhalb dieser Zeiten zur Aufnahme von Fahrgästen bereithalten muss und sich bereithält. Diese Standzeiten sind selbst dann **keine Pausenzeiten**, wenn der Arbeitnehmer sich der Anordnung des Arbeitgebers widersetzt, zur Anzeige seiner Arbeitsbereitschaft im 3-Minuten-Takt eine Signaltaste zu drücken. Der Arbeitgeber hat kein Recht, Zeiten, in denen der Arbeitnehmer die Signaltaste nicht gedrückt hat, als unbezahlte Pausenzeit zu werden (LAG Berlin-Brandenburg, 30.08.2018 - 26 1151/17).

5.6 Teilnichtigkeit

Die Vereinbarung eines Arbeitszeitvolumens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nach § 134 BGB nichtig, wenn die Vereinbarung § 3 ArbZG zuwiderläuft. Das ArbZG - und da insbesondere § 3 ArbZG - schützt Arbeitnehmer vor "**Überforderung** durch übermäßige zeitliche Inanspruchnahme". § 3 ArbZG begründet ein **gesetzliches Beschäftigungsverbot**: Arbeitgeber dürfen keine Arbeitsleistung anordnen oder entgegennehmen, die die gesetzlichen Höchstgrenzen übersteigt (s. dazu BAG, 28.09.2005 - 5 AZR 52/05). "§ 3 ArbZG gibt damit eine Grenze für das Arbeitszeitvolumen vor, das wirksam als geschuldet vereinbart werden kann. **Im Rahmen des gesetzlich Zulässigen** bleibt eine gegen die gesetzlichen Höchstgrenzen verstoßende Arbeitszeitvereinbarung wirksam" (BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 129/16) .

5.7 Transparenzkontrolle

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB "nur insoweit der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wie durch sie von Rechtsvorschriften **abweichende oder diese ergänzende Regelungen** vereinbart werden." Daher sind andere AGB-Bestimmungen, "durch die nicht von Rechtsvorschriften abgewichen wird, weil in ihnen **frei von gesetzlicher Regulierung** die Art der Arbeitsleistung, die Höhe des Arbeitsentgelts und der Umfang der Arbeitszeit festgelegt werden", von der Angemessenheitskontrolle ausgenommen. Sie können aber auf Transparenz geprüft werden (§ 307 Abs. 3 Satz BGB , Abs. 1 Satz 2BGB i.V.m. Abs. 1 Satz 1 BGB). Die Transparenzkontrolle "erfasst insbesondere Klauseln, die den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistungen festlegen" - zum Beispiel die Arbeitszeit (BAG, 21.06.2011 - 9 AZR 236/10 - mit Hinweis auf BAG, 14.03.2007 - 5 AZR 630/06).

5.8 Vergütungsanspruch

Wenn es keine gesetzliche oder kollektivrechtliche Regelung gibt, setzt die Vergütung von Arbeitsstunden eine darauf zielende **vertragliche Abmachung** oder eine Vergütungspflicht nach § 612 Abs.1 BGB voraus (s. dazu BAG, 25.03.2015 - 5 AZR 602/13). § 612 Abs. 1 BGB ist dabei nicht bloß dann **Anspruchsgrundlage**, wenn die Parteien gar keine Vergütungsvereinbarung getroffen haben. § 612 Abs. 1 BGB greift auch in Fällen, in denen "der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers **quantitativ mehr** arbeitet als von der Vergütungsabrede erfasst" ist (s. dazu BAG 18.05.2011 - 5 AZR 181/10 und BAG, 25.03.2015 - 5 AZR 602/13). Der Arbeitnehmer leistet in diesem Fall Arbeit, die mit dem vereinbarten Arbeitsentgelt nicht vergütet wird, und bei der weder individual- noch kollektivvertraglich geregelt ist, wie diese Dienste zu vergüten sind (BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 129/16 - mit Hinweis auf BAG, 29.01.2003 - 5 AZR 703/01 ; BAG, 06.12.2006 - 5 AZR 737/05 und BAG, 23.09.2015 - 5 AZR 626/13).