

Arbeitszeitrecht in der Anwaltskanzlei: Was gilt es zu beachten?

Eine gesetzliche Reform des Arbeitszeitrechts ist in dieser Legislaturperiode bislang ausgeblieben, wenngleich der Koalitionsvertrag von 2021 eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts verspricht.¹ Ein Gesetzesentwurf des BMAS von April 2023 ging jedoch nie über das Stadium eines inoffiziellen Entwurfes hinaus – zu groß waren die politischen Differenzen innerhalb der Regierungskoalition.

An sich besteht für den Gesetzgeber spätestens seit dem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 (C-55/18 – CCOO) Handlungsbedarf. Nach der Entscheidung müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzuführen, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem vieldiskutierten Beschluss vom 13.09.2022² diese Pflicht in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hineininterpretiert und Deutschland damit ein Vertragsverletzungsverfahren erspart. Allerdings bleiben auch nach der Entscheidung in der Praxis viele Fragen offen.³

Welche Regelungen gelten für angestellte Anwälte in Kanzleien?

Auch angestellte Anwält:innen gelten als Arbeitnehmer. Die Vorgaben des Arbeitszeitrechts finden daher auch auf sie Anwendung. Die Ausnahme für leitende Angestellte gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG ist aufgrund der hohen Anforderungen der Rechtsprechung⁴ für angestellte Anwält:innen in aller Regel nicht einschlägig.

Tägliche und Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Es gelten mithin auch für angestellte Anwält:innen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit 8 Stunden pro Werktag nicht überschreiten. Der Samstag gilt dabei als regulärer Werktag; die reguläre wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt somit 48 Stunden. Eine Verlängerung auf maximal 10 Stunden pro Tag und somit bis zu 60 Stunden in der Woche sind als absolutes Maximum zulässig, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, wobei auch hier der Samstag als Werktag zu berücksichtigen ist.

An dieser Stelle ist das deutsche Arbeitszeitrecht übrigens strenger als die europäische Arbeitszeitrichtlinie, die lediglich eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt während eines Bezugszeitraumes von vier Monaten, nicht jedoch eine tägliche Höchstarbeitszeit vorgegeben sind. Zu beachten sind aber auch nach der Arbeitszeitrichtlinie die einzuhaltenden täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten.

Tägliche und wöchentliche Ruhezeiten

Nach der Arbeitszeitrichtlinie und dem Arbeitszeitgesetz sind eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden und eine zusätzliche wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden (in Deutschland grds. sonntags) zu beachten. Während der Ruhezeit darf nicht gearbeitet werden. Was genau zur Unterbrechung der Ruhezeit führt, ist in der Literatur umstritten. Die Rechtsprechung des EuGH legt jedoch einen strengen Maßstab an, so dass auch kurze Unterbrechungen wie etwa das vielzitierte abendliche Checken der E-Mails zur Unterbrechung der Ruhezeit führen dürfte.⁵ Auch die weiteren Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes wie etwa die Pausenzeiten und die Sonn- und Feiertagsruhe sind gemäß § 9 ArbZG sind von anwaltlichen Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

¹ Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP, S. 54.

² BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Aktenzeichen 1 ABR 22/21.

³ Eine kritische Aufarbeitung bietet etwa das Rechtsgutachten von Höpfner, Die CCOO-Entscheidung des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18 Kritische Würdigung und Umsetzungsbedarf im deutschen Recht.

⁴ Vgl. Lunk, Die aktuellen Grenzen der Arbeitszeit, AnwBl. 2020, 216 (218).

⁵ Lunk, aaO (217).

Ausnahmen des Arbeitszeitgesetzes

§ 14 Abs. 1 ArbZG gestattet Abweichungen von den Vorgaben in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, insbesondere, wenn ansonsten das Ergebnis der Arbeit gefährdet wäre. Für den Ausnahmetatbestand gelten jedoch hohe Anforderungen. Die Vorschrift hilft nur in echten Ausnahmesituationen, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten; etwa bei höherer Gewalt, Systemausfällen oder unvermittelten Personalausfällen. Bei regelmäßig auftretenden oder vorhersehbaren Situationen oder durch mangelnde Kapazitäten bedingten Problemen greift die Regelung dagegen nicht.⁶ Etwas weiter ist der Anwendungsspielraum von § 14 Abs. 2 ArbZG, der Abweichungen von bestimmten Vorgaben wie etwa der täglichen Höchstarbeitszeit und den Ruhe- und Pausenzeiten, nicht jedoch der Sonn- und Feiertagsruhe zulässt. Dies gilt für vorübergehende Arbeiten von einer verhältnismäßig geringen Zahl von Beschäftigten, wenn die Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährdet oder einen unverhältnismäßig hohen Schaden bewirken würden. Denkbar ist dies etwa zur Vermeidung von Haftungsfällen, wobei auch hier solche Fälle nicht erfasst sind, die durch zumutbare organisatorische Vorkehrungen hätten vermieden werden können.⁷ Ein Berufen auf den Ausnahmetatbestand des § 14 ArbZG wird allerdings dadurch erschwert, dass die Darlegung der Voraussetzungen mit der – strafbewährten – anwaltlichen Verschwiegenheit kollidieren würde.⁸ Es empfiehlt sich daher, die Ausnahmesachverhalte unter Wahrung der Verschwiegenheit zu dokumentieren.⁹

Dokumentationspflichten: Nach BAG ist die gesamte Arbeitszeit zu erfassen

Bereits 2019 urteilte der EuGH wie eingangs erwähnt, dass die Arbeitszeitrichtlinie die Mitgliedsstaaten dazu verpflichte, Arbeitgebern ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit abzuverlangen. Das deutsche Arbeitszeitrecht sah indes nur eine Pflicht zur Erfassung der Überstunden sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit in § 16 Abs. 2 ArbZG vor.

Das Bundesarbeitsgericht interpretierte in dem erwähnten Beschluss § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG im Wege der europarechtskonformen Auslegung dahingehend, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, das Beginn und Ende und damit die gesamte Dauer der Arbeitszeit erfasst. Aus dem Wortlaut des § 3 ArbSchG folgt dies nicht ausdrücklich. Dennoch ist nach der (umstrittenen)¹⁰ Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nunmehr eine Aufzeichnung erforderlich. Diese muss allerdings nicht zwingend elektronisch erfolgen und kann auch auf den Arbeitnehmer delegiert werden. Unter diesen Voraussetzungen ist auch eine Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich.¹¹

Kollision mit anwaltlichen Berufspflichten

Vielerorts wird vertreten, die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes könnten im Einzelfall mit den anwaltlichen Berufspflichten kollidieren, welche nicht nur für die selbstständigen Partner, sondern auch für die angestellten Anwäl:innen gelten.¹² Die Fallbeispiele aus der

⁶ Zu den Ausnahmetatbeständen vgl. Oberthür, Arbeitszeitrecht fordert Kanzleien heraus, AnwBl. 3 / 2024, S. 232.

⁷ Oberthür, aaO.

⁸ Willemsen/Oberthür, NJW 2020, 1761.

⁹ Oberthür, aaO.

¹⁰ Deutlich etwa Höpfner, aaO., der die Entscheidung als „methodisch nicht vertretbar und damit contra legem“ bewertet.

¹¹ So jedenfalls die FAQ des Bundesarbeitsministeriums, abgerufen unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>

¹² DAV-Stellungnahme Nr.: 14/2023 zum Arbeitszeitrecht für angestellte Anwäl:innen; weitergehend Positionspapier 1/2023 des Forums für Wirtschaftskanzleien im DAV zur Reform des Arbeitszeitgesetzes: Handlungsbedarf für Rechtsanwält:innen; Stellungnahme des Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) vom 27. April 2023; Oberthür, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz in Kanzleien, AnwBl 2023, 273; Lunk, Die (aktuellen) Grenzen der Arbeitszeit, AnwBl 2020, 216; Willemsen/Oberthür, Arbeitszeitrecht in der Anwaltschaft, NJW 2020, 1761.

anwaltlichen Praxis, bei denen es aufgrund von fristgebundenen oder zeitkritischen Aufgaben mit hohem Arbeitsaufwand geradezu zwangsläufig zu Verletzungen des Arbeitszeitrechts kommt, sind mannigfaltig. Dass hier nur die selbstständigen Partner:innen als Arbeitgeber:innen für die Einhaltung der berufs- und haftungsrechtlichen Verpflichtungen verantwortlich wären¹³, führt jedenfalls an der Praxis und der Realität der Rechtsberatung vorbei. Nichtsdestotrotz ist diese gesetzliche Pflichtenkollision bislang de lege lata nicht aufgelöst, so dass im Zweifel auf die Ausnahmetatbestände des Arbeitsrechts (s.o.) zu rekurrieren ist.

Was passiert bei Verstoß?

Während die Aufzeichnungspflichten für die Überstunden gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG bußgeldbewährt sind, ist ein Verstoß gegen die in § 3 ArbSchG „hineininterpretierte“ generelle Pflicht zur Erfassung und Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit nicht gesetzlich sanktioniert. Allerdings kann die Arbeitsschutzbehörde basierend auf der BAG-Rechtsprechung im Einzelfall eine konkrete Anordnung gem. § 22 ArbSchG zur Aufzeichnung der Arbeitszeit treffen, bei deren Nichtbeachtung dann ein Bußgeld in Betracht kommt. Inwiefern die Anordnung und das darauf beruhende Bußgeld einer (verwaltungs-)gerichtlichen Überprüfung standhielte, bleibt angesichts der deutlichen Kritik an der BAG-Entscheidung abzuwarten.

Verstöße gegen weitere Verpflichtungen nach dem Arbeitszeitgesetz sind gemäß § 22 ArbZG ebenfalls bußgeldbewährt; ein vorsätzlicher Verstoß, der zu einer Gesundheitsgefährdung führt oder eine beharrliche Wiederholung des Verstoßes ist sogar strafbar nach § 23 ArbZG.

Müssen Überstunden vergütet werden?

Vergütungsrechtlich stellt sich die Frage, inwieweit etwaige geleistete Überstunden von angestellten Anwältinnen und Anwälten zu vergüten sind. Dies kommt natürlich immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Im Allgemeinen dürfte eine pauschale Mitabgeltung etwaiger Mehrarbeit im Arbeitsvertrag regelmäßig wegen Verstoß gegen das Transparenzgebot gem. 307 Abs. 1, S. 2 BGB nichtig sein. Daraus folgt jedoch nicht zwingend ein Anspruch auf Vergütung gemäß § 612 Abs. 1 BGB. Die erforderliche *objektive Vergütungserwartung* dürfte laut Bundesarbeitsgericht zwar in weiten Teilen des Arbeitslebens gegeben sein, ist jedoch insbesondere für „höhere Dienste“ wie die des Rechtsanwalts nicht zwingend. Eine Verkehrssitte, wonach angestellte Rechtsanwält:innen mit deutlich herausgehobenem Gehalt Überstunden nur gegen zusätzliche Vergütung leisteten, sieht das Bundesarbeitsgericht jedenfalls nicht.¹⁴

Hier finden Sie einen Beitrag zum Thema mit weiteren Informationen von der Vorsitzenden des Ausschusses Arbeitsrecht des DAV, Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür, im [Anwaltsblatt](#).

¹³ So die Gegenauffassung.

¹⁴ Vergleiche zu allem BAG, Urteil vom 17.08.2011, Aktenzeichen 5 AZR 406/10.