

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
A. Hinführung	21
B. Vereinbarkeit der anwaltlichen Arbeitszeitbelastung mit rechtlichen Vorgaben	25
I. Status quo des aktuellen Arbeitszeitgesetzes	29
1. Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes	29
a) Räumlicher Geltungsbereich	30
b) Persönlicher Geltungsbereich	31
aa) Zulässigkeit eines Angestelltenverhältnisses bei Rechtsanwälten	32
bb) Kanzleistrukturen	34
(1) Kanzleigröße und Rechtsanwälte im Angestelltenverhältnis	35
(2) Rechtsanwälte in Großkanzleien	35
c) Zwischenergebnis: Grundsätzliche Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes auf Rechtsanwälte	38
2. Ausschluss aus dem Arbeitszeitgesetz nach § 18 Abs. 1 ArbZG	38
a) Leitender Angestellter nach § 5 Abs. 3 BetrVG	39
aa) Regelungsinhalt des § 5 BetrVG	40
bb) § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG	40
cc) § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 BetrVG	42
dd) § 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 BetrVG	43
ee) Fazit: Grundsätzlich keine Anwendung von § 18 Abs. 1 Nr. 1 Var. 1 ArbZG, § 5 Abs. 3 BetrVG auf angestellte Rechtsanwälte	45
b) Kritik an der Anknüpfung an § 5 Abs. 3 BetrVG im Arbeitszeitgesetz	47
aa) Hintergrund des § 5 Abs. 3 BetrVG	47
bb) Zu enge und inadäquate Regelungen des § 5 Abs. 3 BetrVG	47

cc)	Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie	50
dd)	Fazit: Vergebene Chance des deutschen Gesetzgebers	51
c)	Leitender Angestellter infolge von § 45 WPO	52
aa)	Übertragung der Norm auf angestellte Rechtsanwälte	53
bb)	Zusammenhang von § 45 S. 1 und S. 2 WPO	55
cc)	BAG-Beschlüsse vom 29.06.2011	56
	(1) Erste Entscheidung – Analogie des § 45 S. 2 WPO	56
	(2) Zweite Entscheidung – Verfassungskonformität der Norm	58
	(3) Bewertung der BAG-Entscheidungen	59
dd)	Alternative verfassungskonforme Auslegung	61
	(1) Kein Ausschluss der verfassungskonformen Auslegung	62
	(a) „Wortlautgrenze“	62
	(b) Gesetzgeberischer Wille	64
	(2) Mehrdeutigkeit der betroffenen Norm	65
	(a) Auslegung des § 45 S. 2 WPO	65
	(b) Normdeutung des BAG	66
	(3) Verfassungsverstoß bei einer Auslegungsvariante – Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 1 GG	67
	(4) Methodische Vertretbarkeit der Auslegung	69
	(5) Stellungnahme: Ablehnung der alternativen verfassungskonformen Auslegung	70
ee)	Zulässigkeit einer Bezugnahmeklausel	72
d)	Fazit: Keine Übertragung des § 45 S. 2 WPO	72
e)	Zwischenergebnis: Grundsätzlich kein Ausschluss von angestellten Rechtsanwälten aus dem Arbeitszeitgesetz	73
3.	Abweichungsmöglichkeiten im Arbeitszeitgesetz	73
a)	§ 7 ArbZG	73
aa)	§ 7 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2a, Abs. 7 ArbZG – Abweichungen von § 3 ArbZG	74
	(1) § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG	74
	(2) § 7 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG	76
	(3) § 7 Abs. 2a, Abs. 7 ArbZG	77
bb)	Sonstige Abweichungen nach § 7 Abs. 1 ArbZG	78

cc) Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 2 ArbZG	79
dd) Fazit: Nur bedingt Abweichungsmöglichkeiten für Rechtsanwälte	80
b) § 12 ArbZG	81
c) § 13 ArbZG	81
d) § 14 ArbZG	83
aa) § 14 Abs. 1 ArbZG	83
bb) § 14 Abs. 2 ArbZG	85
(1) § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG	86
(2) § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG	88
(3) Zwischenergebnis: Keine Vereinbarkeit des § 14 Abs. 2 ArbZG mit der Tätigkeit eines Rechtsanwalts	88
cc) § 14 Abs. 3 ArbZG	89
dd) Zwischenergebnis: Grundsätzlich keine außergewöhnlichen Fälle bei der Tätigkeit von Rechtsanwälten	89
e) § 15 ArbZG	90
f) Fazit: Keine hinreichenden Abweichungsmöglichkeiten für Rechtsanwälte durch das Arbeitszeitgesetz	91
4. Exkurs: Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 ArbZG	92
5. Rechtsfolgen bei Missachtung des Arbeitszeitgesetzes	93
6. Zwischenergebnis: Wenig Handlungsspielraum für angestellte Rechtsanwälte	94
7. Abdingbarkeit des arbeitszeitrechtlichen Gesundheitsschutzes zum Wohle der Berufsfreiheit?	95
a) Grundrechtskollision in einer Person – „Schutz des Bürgers vor sich selbst“	98
aa) Anforderungen an einen wirksamen Verzicht auf arbeitszeitrechtlichen Gesundheitsschutz	99
(1) Erklärung und Freiwilligkeit des Verzichts	100
(2) Einwilligungsfähigkeit und Dispositionsbefugnis	100
(a) Mögliche Ausnahme aufgrund des „zwingenden Charakters“ des Arbeitszeitgesetzes	102

(b) Zwischenergebnis: Vorliegen der Grundvoraussetzungen des Verzichts	105
(3) Einschränkung der Verzichtsfreiheit	106
(a) Schranken in der Person des Betroffenen	106
(b) Grundrechtsschutz zum Wohle Dritter – Schutz zugunsten der Kollegen des betroffenen Rechtsanwalts	107
(c) Grundrechtsschutz zum Wohle der Allgemeinheit	110
(aa) Gesundheitsschutz zum Schutze der Solidargemeinschaft	111
(bb) Verhältnismäßigkeit eines Verzichtsverbots zum Wohle der Allgemeinheit	114
bb) Fazit: Vorliegen der Voraussetzungen eines wirksamen Verzichts	117
b) Problem: Keine Berücksichtigung veränderlicher Entscheidungen	118
aa) Wegfall der Freiwilligkeit	118
bb) Lösungsvorschlag: Mitarbeiterbefragungen und Wechsel in Teilzeit	120
(1) Anonyme Mitarbeiterbefragungen zur arbeitszeitlichen Zufriedenheit	120
(2) Angebot der Stundenreduzierung durch den Arbeitgeber	122
(a) Realisierung des Anspruchs aus § 8 Abs. 1 TzBfG	122
(b) Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot, § 4 und § 5 TzBfG	124
(c) Möglichkeit der Stundenerhöhung gem. § 9 TzBfG	125
(d) Umsetzung in der Praxis	125
c) Fazit: Praktische Komplikationen trotz rechtlicher Zulässigkeit	128
8. Zwischenergebnis: Wenig Flexibilität für angestellte Rechtsanwälte durch das Arbeitszeitgesetz	128

9. Gesamtfazit: Kaum Flexibilisierungsmöglichkeiten für angestellte Rechtsanwälte durch das aktuelle Arbeitszeitgesetz	129
II. Gestaltungsmöglichkeiten aufgrund der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG	130
1. Rechtlicher Hintergrund und Entstehung der Richtlinie	131
2. Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie und Vergleich zum deutschen Arbeitszeitgesetz	133
a) Art. 1 ArbZRL – Gegenstand und Anwendungsbereich	133
b) Art. 2 ArbZRL – Begriffsbestimmungen	134
aa) Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie	134
(1) Arbeitnehmerbegriff der Arbeitszeitrichtlinie	135
(a) Rückgriff auf Richtlinie 89/391/EWG	135
(b) EuGH: Kein Rückgriff auf Richtlinie 89/391/EWG	136
(c) Zwischenergebnis: Rechtsanwälte können Arbeitnehmer i. S. d. EU-Rechts sein	137
c) Art. 3 und 5 ArbZRL – Ruhezeiten	138
aa) Art. 3 ArbZRL – Tägliche Ruhezeit	138
bb) Art. 5 ArbZRL – Wöchentliche Ruhezeit	138
d) Art. 4 ArbZRL – Ruhepause	139
e) Art. 6 ArbZRL – Wöchentliche Höchstarbeitszeit	139
f) Art. 16 ArbZRL – Bezugszeiträume	140
g) Abweichungsmöglichkeiten	141
aa) Art. 17 ArbZRL – Abweichungen	142
(1) Art. 17 Abs. 1 ArbZRL	142
(a) Unionsrechtswidrigkeit des § 18 Abs. 1 ArbZG	145
(aa) Vereinbarkeit mit Art. 17 Abs. 1 ArbZRL	145
(bb) Vereinbarkeit mit Art. 31 Abs. 2 EU-GRCh	147
(cc) Fazit: Unionsrechtswidrigkeit des § 18 Abs. 1 ArbZG	150
(b) Richtlinienkonforme Auslegung des § 18 Abs. 1 ArbZG	150
(aa) Wortlaut	152

(bb) Zwischenergebnis: Entgegenstehender Wortlaut	153
(c) Richtlinienkonforme Rechtsfortbildung des § 18 Abs. 1 ArbZG	154
(aa) Systematik	156
(bb) Teleologie	157
(cc) Historie	158
(dd) Zwischenergebnis: Ausschluss der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung	161
(ee) Hilfsweise: Vorrang des generellen Umsetzungswillens des deutschen Gesetzgebers	161
(ff) Hilfsweise: Rechtsfolge der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung	162
(gg) Stellungnahme: Ablehnung der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung	163
(d) Horizontale unmittelbare Wirkung des Art. 17 Abs. 1 ArbZRL	164
(aa) Grundvoraussetzung der unmittelbaren Wirkung von EU-Richtlinien	165
(bb) Argumente gegen eine unmittelbare horizontale Wirkung von Richtlinien	167
(cc) Argumente für eine unmittelbare horizontale Wirkung von Richtlinien	169
(dd) Stellungnahme: Zulässigkeit der unmittelbaren horizontalen Wirkung von Richtlinien	173
(e) Hilfsweise: Unmittelbare Horizontalwirkung des Art. 31 Abs. 2 EU-GRCh	174
(f) Folgen für angestellte Rechtsanwälte	176
(g) Zwischenergebnis: Unklare Gesetzeslage in Bezug auf § 18 Abs. 1 ArbZG	177
(2) Art. 17 Abs. 2, 3 ArbZRL	178

(3) Zwischenergebnis: Flexibilität für angestellte Rechtsanwälte durch Art. 17 Abs. 1 ArbZRL	179
bb) Art. 18 ArbZRL – Abweichungen durch Tarifverträge	180
cc) Art. 22 ArbZRL – Sonstige Bestimmungen	181
(1) Anwendung auf angestellte Rechtsanwälte	182
(2) Vereinbarkeit des Art. 22 Abs. 1 ArbZRL mit Art. 31 Abs. 2 EU-GRCh	184
(3) Umsetzung in das deutsche Recht	185
(4) Richtlinienkonforme Auslegung des § 7 Abs. 2a ArbZG	188
(5) Unmittelbare Anwendung des Art. 22 Abs. 1 ArbZRL	189
(6) Vereinbarkeit des § 7 Abs. 2a ArbZG mit Art. 31 Abs. 2 EU-GRCh	190
(7) Zwischenergebnis: Anwendbarkeit des § 7 Abs. 2a, 7 ArbZG trotz Verstoßes gegen Art. 22 Abs. 1 ArbZRL	192
dd) Zwischenergebnis: Viele Abweichungsmöglichkeiten durch die Arbeitszeitrichtlinie	193
3. Vergleich der Arbeitszeitrichtlinie und dem deutschen Arbeitszeitgesetz	193
4. Flexibilität für angestellte Rechtsanwälte durch die Arbeitszeitrichtlinie	195
III. Reformvorschlag für das Arbeitszeitgesetz auf Grundlage der Arbeitszeitrichtlinie	196
C. Schlussbetrachtung	201
Literaturverzeichnis	203