

Berlin, 23. September 2022

STELLUNGNAHME

Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD): Reform des Arbeitszeitgesetzes dringend erforderlich

Ausgangslage:

Nach der „Stechuhr“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 und der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 zur Erfassung von Arbeitszeiten muss das Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag einer weitgehenden Reform des Arbeitszeitgesetzes dringend angegangen werden.

Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) hält einzig die Befreiung angestellter Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen (im Folgenden wird das generische Maskulin verwendet) und vergleichbarer Berufsgruppen von den starren Grenzen des Arbeitszeitgesetzes durch die Gleichstellung mit leitenden Angestellten entsprechend Art. 17 I Arbeitszeitrichtlinie für sachlich angemessen. Dies kann allerdings nur insoweit gelten, als der angestellte Anwalt seine Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen kann. Ein Indiz hierfür sollte die Überschreitung der Bemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung sein (derzeit rund 85.000 Euro jährlich in den alten Bundesländern).

Die ebenfalls diskutierte Flexibilisierung über ein sogenanntes opt-out-Modell (Art. 22 Arbeitszeitrichtlinie) reicht nicht wirklich aus, da dies einzig eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt und etwa die Probleme mit der elfstündigen Mindestruhezeit im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht beseitigt.

Die politisch möglicherweise wünschenswerte generelle Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts müsste auf europäischer Ebene erfolgen, die Arbeitszeitrichtlinie gewährt nur diese beiden Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Begründung:

Das Bundesarbeitsgericht hat mit der Entscheidung vom 13. September 2022 festgestellt, dass aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG vor dem Hintergrund der „Stechuhr“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs eine Verpflichtung für alle Arbeitgeber in Deutschland besteht, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst wird oder erfasst werden kann. Erst nach Vorliegen der Urteilsgründe wird klarer sein, wie weit die Verpflichtung der Arbeitgeber gehen wird. Die Öffentlichkeit war bisher davon ausgegangen, dass eine solche Pflicht erst dann besteht, wenn der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben der „Stechuhr“-Entscheidung umsetzt. Allerdings ist die Notwendigkeit der Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts für freie Berufe, und insbesondere für angestellte Rechtsanwälte, seit vielen Jahren erkannt.

In wenigen Branchen treten die Zielkonflikte zwischen den Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes und den beruflichen Pflichten so deutlich zutage wie bei Rechtsanwälten: Soll der Rechtsanwalt die Tarifvertragsverhandlungen, die Gerichtsverhandlung abrechnen, bei der Durchsuchung der Geschäftsräume seines Mandanten gehen, die

internationale Transaktion abbrechen, weil er etwa die höchstzulässige Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten hat, eine Pause machen muss oder in Schwierigkeiten mit den Ruhezeiten gerät, da er am Abend davor noch eine E-Mail an den Mandanten geschrieben hat, den er am nächsten Morgen vor Gericht vertritt? In der Praxis wird dies kein Mandant verstehen, unter Umständen droht sogar die Haftung wegen Verstoßes gegen berufliche Pflichten. Der manchmal diskutierte Weg des „Notfalls“ oder des „außergewöhnlichen Falls“ nach § 14 ArbZG hilft nicht im Hinblick auf eine generelle Lösung des Problems der branchenweiten Notwendigkeit der freien und flexiblen Arbeitszeit.

Der deutsche Gesetzgeber hat von der Möglichkeit nach Art. 17 Arbeitszeitrichtlinie bereits im Hinblick auf Wirtschaftsprüfer und im Hinblick auf Chefärzte Gebrauch gemacht. Das Bundesarbeitsgericht hat die Bereichsausnahme für Wirtschaftsprüfer stark eingeschränkt, indem es die tatsächliche Erteilung von Prokura verlangt. Grund hierfür war die nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung mit anderen Berufsgruppen, etwa angestellten Rechtsanwälten.

Eine derartige Lösung ist für die Berufsgruppe der Anwälte nicht praktikabel, weil die meisten Sozietäten keine Prokura erteilen können, da sie regelmäßig als Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder als Partnergesellschaft verfasst sind.

Forderung des BWD:

Der BWD fordert den Gesetzgeber daher auf, eine Bereichsausnahme für alle freien Berufe zu ermöglichen, deren angestellte Berufsträger ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei bestimmen können. Dies soll im Zweifel vermutet werden, wenn der Berufsträger mehr verdient, als die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung oder zur Arbeitslosenversicherung festlegt.

Diese Forderung ist im europäischen Vergleich auch durchaus üblich, ähnliche Regelungen existieren bereits beispielsweise in Frankreich und in den Niederlanden.

Für die BWD-Task-Force Arbeitszeitgesetz:
Christof Kleinmann (GvW Graf von Westphalen, Frankfurt am Main),
Kathrin Reitner (Grant Thornton, München)

KONTAKT FÜR RÜCKFRAGEN:

Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) e.V.

Vorstandssprecher:

Stefan Rizor, LL.M. (McGill)
stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

Stellvertretender Vorstandssprecher:

Prof. Dr. Thomas Wegerich
thomas.wegerich@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de