

# Zusammenfassung und Thesen

## Arbeitszeit von Freiberuflern

Vortrag von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Stephan Altenburg  
im Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)  
der Ludwig-Maximilians-Universität München  
am 12. März 2026

**Kernaussage:** Das Urteil des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 18. Juli 2025 zur Arbeitszeiterfassung in Kanzleien ist dogmatisch unausgewogen und praktisch wirklichkeitsfremd. In typischen Mandatssituationen besteht ein realer Konflikt zwischen Arbeitszeitrecht und anwaltlichem Berufsrecht, der in der konkreten Kollision zugunsten des spezielleren Berufsrechts aufzulösen ist.

### 1. Anlass und Grundthese

Ausgangspunkt ist das Urteil des *Verwaltungsgerichts Hamburg* vom 18. Juli 2025 (21 K 1202/25, NZA 2026, 47 = NJW 2026, 250), das die von der Gewerbeaufsichtsbehörde verfügte Anordnung an eine internationale Wirtschaftskanzlei bestätigt hat, die verpflichtet worden war, die Arbeitszeiten ihrer angestellten Rechtsanwälte (Associates und Senior Associates) vollständig zu erfassen. Dies ist nicht nur eine technische Frage der Compliance. Das Verwaltungsgericht greift damit vielmehr in die Organisation und die Struktur anwaltlicher Berufsausübung ein, die berufsrechtlich anders geregelt ist.

Das Urteil des Verwaltungsgerichts denkt die Kanzlei zu sehr vom Arbeitsschutzrecht und zu wenig vom Mandat her. Es behandelt anwaltliche Tätigkeit an entscheidenden Stellen so, als ließe sie sich in Schichten, Übergaben und Vertretungslogiken zerlegen. Das verkennt allerdings die personale Verantwortung des Rechtsanwalts, die Kontinuität der Mandatsbearbeitung und die Vertrauensbeziehung zum Mandanten.

### 2. Arbeitszeitrechtlicher Hintergrund

Der Hintergrund der Debatte liegt in der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung (*BAG*, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616 = NJW 2023, 383). Der erste Senat hatte entschieden, dass sich bereits aus der allgemeinen Generalklausel des Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) ergebe, dass der Arbeitgeber ein System einrichten müsse, mit dem die tatsächlich geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann. Schon diese Herleitung ist dogmatisch diskussionswürdig, weil das Arbeitszeitgesetz selbst als Spezialgesetz nur punktuelle Dokumentationspflichten ausdrücklich normiert (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Unabhängig von dieser dogmatischen Debatte hat die Praxis die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts natürlich zu beachten. Für Kanzleien stellt sich deshalb die Frage, ob das klassische Arbeitszeitmodell – Acht-Stunden-Tag, Ausgleichslogik, Ruhezeiten – auf anwaltliche Kernarbeit überhaupt angewendet werden kann und darf.

### 3. Auch der angestellte Rechtsanwalt ist voller Berufsträger

Der angestellte Rechtsanwalt ist nicht bloß Arbeitnehmer mit juristischem Tätigkeitsprofil. Er bleibt Rechtsanwalt und damit unabhängiges Organ der Rechtspflege, wie es § 1 BRAO ausdrücklich regelt. Die im

Arbeitsverhältnis organisierte Berufsausübung suspendiert weder BRAO noch BORA und entbindet den Anwalt insbesondere nicht von der Einhaltung der zwingenden berufsrechtlichen Pflichten, die vornehmlich dem Schutz der Mandanteninteressen dienen und die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege sicherstellen wollen.

Aus dem Berufsrecht folgen insbesondere vier Anforderungen: Pflicht zur loyalen und rechtzeitigen Mandatsbearbeitung, Pflicht zur Fristwahrung und Schadensabwendung, Verschwiegenheitspflicht sowie persönliche, vertrauensgetragene Verantwortung für die Mandatsführung. Diese Pflichten haben zwangsläufig eine zeitliche Dimension und kollidieren deshalb in der Praxis häufig mit den Vorgaben des Arbeitszeitrechts.

#### **4. Die typische Pflichtenkollision**

Bei den entstehenden Kollisionslagen handelt es sich nicht um exotische Ausnahmefälle, sondern um strukturprägende Alltagssituationen anwaltlicher Tätigkeit. Fristen, Eilverfahren, Verhandlungen, Krisenlagen oder Eskalationen bei Arbeitskämpfmaßnahmen: in all diesen Situationen verlangt das Arbeitszeitrecht vom Arbeitnehmer Unterbrechung, Begrenzung und Ruhe, während das Berufsrecht vom Anwalt Fortsetzung, Reaktion und persönliche Präsenz verlangt.

Der Kernvorwurf gegenüber dem Hamburger Urteil lautet deshalb, dass es die Konfliktlage zwar sieht, sie aber auf eine reine Organisationsfrage reduziert. Die entscheidende Frage ist nicht, ob theoretisch mehrere Namen auf ein Mandat geschrieben werden können, sondern ob eine Organisation, die den sachbearbeitenden Anwalt aus arbeitszeitrechtlichen Gründen aus einem laufenden Mandat herauslösen muss, noch mit dem Berufsrecht vereinbar ist.

#### **5. Kritik an der Organisationsantwort des VG Hamburg**

Das Verwaltungsgericht Hamburg meint, die Kanzlei könne Mandate breiter aufstellen, mehrere Berufsträger einbinden und Vertretung ermöglichen. Diese Antwort ist sowohl praktisch als auch dogmatisch unzureichend. Mehrfachbesetzungen verursachen Koordinationsaufwand, Übergabeverluste, Doppelarbeit und zusätzliche Kosten. Außerdem verschlechtert die Sachbearbeiter-Rotation häufig die Qualität des Arbeitsergebnisses.

Hinzu kommt, dass Teamarbeit nicht mit Austauschbarkeit gleichgesetzt werden darf. Der Mandant beauftragt häufig gerade konkrete Berufsträger. Der bereits eingearbeitete Anwalt ist nicht bloß Informationsspeicher, sondern Strategie-, Vertrauens- und Verantwortungsträger. Eine Sachbearbeiter-Rotation nach arbeitszeitrechtlichen Zeitscheiben gefährdet deshalb die Interessen des Mandanten.

Schließlich ist das Vorhalten einer Personalreserve vor allem in kleinen und mittleren Kanzleien nicht zu realisieren. Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts ist deshalb auch ordnungspolitisch fragwürdig. Sie privilegiert tendenziell diejenigen Einheiten, die überhaupt in der Lage sind, personelle Redundanzen vorzuhalten. Wer klein, spezialisiert und personal geprägt arbeitet, wird strukturell benachteiligt. Das ist umso bemerkenswerter, als das anwaltliche Berufsrecht gerade keine bestimmte Kanzleigröße oder -struktur privilegiert. Die Einheit der Anwaltschaft wird hier indirekt durch arbeitsschutzrechtliche Organisationsanforderungen unterlaufen.

Das Hamburger Urteil begünstigt damit faktisch einen Strukturwandel des Rechtsberatungsmarktes, ohne dass der Gesetzgeber dies ausdrücklich vorgegeben hätte. Auch das spricht für eine zurückhaltendere, berufsrechtssensible Anwendung des Arbeitsschutzrechts.

## 6. § 14 ArbZG als Scheinlösung

Der Verweis des Verwaltungsgerichts auf § 14 ArbZG überzeugt ebenfalls nicht. Die Norm ist auf Notfälle und außergewöhnliche Fälle zugeschnitten. Typische anwaltliche Belastungsspitzen sind aber in vielen Beratungsfeldern gerade kein atypischer Störfall, sondern Teil des üblichen Berufsbildes.

Zudem verlagert § 14 ArbZG den Konflikt in eine Rechtfertigungs- und Dokumentationsbürokratie. Die Vorschrift verlangt Darlegung. Wer der Behörde eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen erklären muss, muss regelmäßig mandatsbezogene Gründe darlegen. Dies erzeugt ein zusätzliches Problem: Die notwendige Darlegung kollidiert mit der anwaltlichen Verschwiegenheit, wenn Details der Mandatsinhalte gegenüber der Behörde – also einem Dritten – offengelegt werden müssen.

Der Verweis auf § 14 ArbZG ist also eine Scheinlösung: Sie ist aus Rechtsgründen nicht umsetzbar (§ 43a Abs. 2 BRAO, § 203 StGB).

## 7. § 18 ArbZG: Teilweise Entschärfung, aber keine Gesamtlösung

Eine pragmatische Anwendung von § 18 ArbZG kann Teil der Lösung sein, insbesondere für die obere Mitarbeiterenebene. Dort, wo Senior Associates, Counsel oder Salary Partner faktisch eigenständig führen, Personal koordinieren oder wirtschaftlich exponiert sind, erscheint eine Herausnahme aus dem strikten Arbeitszeitschutzraster näherliegend.

Das löst das Grundproblem allerdings nicht vollständig. Auch nicht-leitende, aber voll berufsrechtlich gebundene Anwälte können in akuten Mandatssituationen in eine Pflichtenkollision geraten. Für diese Gruppe reicht der bloße Verweis auf § 18 ArbZG nicht aus.

## 8. Vorrang der spezielleren berufsrechtlichen Wertungen

Der eigentliche Lösungsansatz liegt in einer kollisionsbezogenen Vorrangentscheidung. Das Arbeitszeitrecht regelt allgemeine Arbeitsschutzfragen; das anwaltliche Berufsrecht enthält demgegenüber die spezielleren Wertungen für anwaltliche Interessenwahrnehmung unter persönlicher Verantwortung. Das Berufsrecht geht daher als *lex specialis* dem allgemeinen Arbeitszeitrecht vor.

Die Konsequenz lautet freilich nicht, dass das Berufsrecht das Arbeitszeitrecht immer verdrängt. Richtig ist vielmehr: In der konkret berufsrechtlich erzwungenen Mandatssituation muss das Arbeitszeitrecht hinter das speziellere Gesetz zurücktreten. Die Kanzlei bleibt im Regelfall selbstverständlich verpflichtet, arbeitsschutzgerecht zu organisieren; sie darf Überlastung nicht zum Geschäftsmodell machen. Wo aber die Fortsetzung der Mandatsbearbeitung berufsrechtlich geboten ist, darf dem Anwalt nicht abverlangt werden, den Mandanten ausgerechnet aus Arbeitsschutzgründen im Stich zu lassen.

## 9. Zur Zeiterfassung selbst

Die Zeiterfassung ist kein neutraler technischer Vorgang. Wer überlange Arbeitszeiten dokumentiert, dokumentiert damit zugleich einen möglichen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Daraus entsteht regelmäßig ein Rechtfertigungsdruck: Warum wurde die Grenze überschritten? Welche Frist, welche Verhandlung, welche Mandatssituation machte die Fortsetzung nötig? Diese Informationen müssten den Gewerbeaufsichtsbehörden gemäß § 17 Abs. 4 ArbZG vorgelegt werden, um den arbeitszeitrechtlichen Gesetzesverstoß begründen und rechtfertigen zu können.

Gerade diese Rechtfertigungslogik führt wie bereits dargelegt zurück in das Mandat und damit in den Schutzbereich der anwaltlichen Verschwiegenheit. Deshalb ist nicht erst die aus der Erfassung abgeleitete Steuerungslogik problematisch („Durch welche Organisationsmaßnahmen kann die Kanzlei zukünftigen Überschreitungen der Höchstarbeitszeit entgegenwirken?“); vielmehr ist bereits die Pflicht zur Erfassung anwaltlicher Kernarbeit zur Rechtfertigung gegenüber der Behörde berufsrechtlich verfehlt. Der Anwalt darf sich gar nicht erst in die Rolle des dokumentierten Arbeitszeitsünderers begeben müssen, um sich anschließend mit mandatsbezogenen Gründen reinwaschen zu müssen. Das wäre kein Vorrang des Berufsrechts, sondern allenfalls ein nachträgliches Gnadenrecht.

## 10. Zivilrechtliche Nebenwirkungen

Objektive Arbeitszeiterfassung kann nicht nur öffentlich-rechtliche, sondern auch zivilrechtliche Folgen haben. Sichtbar gemachte Mehrarbeit wird prozessual greifbar. Im Schrifttum sind daraus sogar bereicherungsrechtliche Abschöpfungsideen bis hin zu einer Beteiligung am Mandantenhonorar entwickelt worden.

Diese Ansätze sind abzulehnen. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz werden öffentlich-rechtlich sanktioniert. Zivilrechtlich geht es nicht um Gewinn- oder Umsatzabschöpfung, sondern allenfalls um Vergütungsfragen nach den Regeln des Arbeitsvertragsrechts, insbesondere § 612 BGB. Das Arbeitszeitgesetz ist kein Instrument privater Honorarabschöpfung.

## 11. Praktikabler Lösungsweg ohne Gesetzesänderung

Als de-lege-lata-Lösung sind drei Bausteine vorzuschlagen: erstens eine berufsrechtssensible und verhältnismäßige Handhabung behördlicher Eingriffsbefugnisse; zweitens die ausdrückliche Anerkennung eines engen berufsrechtlichen Kollisionsvorbehalts für akute Mandatssituationen; und schließlich drittens eine pragmatische Anwendung von § 18 ArbZG auf die obere anwaltliche Mitarbeiterebene.

Damit entsteht ein differenziertes und praxistaugliches Modell: allgemeiner Arbeitsschutz im Regelfall, berufsrechtlicher Vorrang in der konkreten Kollisionslage und partielle Herausnahme solcher Berufsträger, die faktisch leitungsnah oder besonders eigenverantwortlich arbeiten.

## 12. Fazit

Die Anordnung der Arbeitszeiterfassung in Kanzleien erzeugt nicht bloß eine administrative Pflicht, sondern sie ist ein Indikator dafür, ob anwaltliche Berufsausübung noch als professionsgebundene Tätigkeit mit eigener Normlogik begriffen wird. Das Urteil des Verwaltungsgerichts Hamburg unterschätzt die normative Dichte des anwaltlichen Berufsrechts und überschätzt die Organisationsmacht der Kanzlei.

Auch angestellte Rechtsanwälte sind vollwertige Berufsträger. Wo arbeitszeitrechtliche Grenzen die Erfüllung konkret bestehender anwaltlicher Berufspflichten vereiteln oder den Mandanten unzumutbar beeinträchtigen, muss das speziellere Berufsrecht Vorrang haben. Ein Recht, das den Anwalt zwingt, zur Einhaltung des einen Rechts ein anderes Recht zu verletzen, löst keinen Konflikt, sondern entscheidet ihn falsch.

**Pressekernsatz:** Anwaltliche Kernarbeit kann nicht wie austauschbare Betriebsarbeit organisiert werden. Wo das Arbeitszeitrecht mit anwaltlichen Berufspflichten kollidiert, muss in der konkreten Mandatssituation das speziellere Berufsrecht den Vorrang behalten.