
Sachstand

Zu einer europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zu einer europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Aktenzeichen: EU 6 - 3000 - 062/23; WD 7 - 3000 - 92/23
Abschluss der Arbeit: 27. Oktober 2023
Fachbereich: EU 6: Fachbereich Europa; WD 7: Fachbereich Zivil-, Straf- und Verfahrensrecht, Bau und Stadtentwicklung

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Fragestellung	4
2.	Eröffnung des Anwendungsbereichs der Arbeitszeitrichtlinie	4
2.1.	Verpflichtende Zeiterfassungssysteme für „Arbeitnehmer“ i.S.d. Arbeitszeitrichtlinie	4
2.2.	Begrenzung des sachlichen Anwendungsbereichs gemäß Art. 1 Abs. 3 UAbs. 1 Arbeitszeitrichtlinie	6
3.	Abweichungsmöglichkeit gemäß Art. 17 Arbeitszeitrichtlinie	7
4.	Zusammenfassung	10

1. Fragestellung

Der Fachbereich Europa wurde um Prüfung gebeten, ob nach europäischem Recht eine Pflicht zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte besteht. Soweit es für diese Frage auf die nationale Rechtslage ankommt, hat der Fachbereich WD 7 relevante Aspekte der deutschen Regelungen analysiert.

Wie bereits der Ausarbeitung des Fachbereichs Europa „Zur europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Richterinnen und Richter“ zu entnehmen ist,¹ können sich derartige Pflichten insbesondere aus der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie)² in der Auslegung ergeben, die sie durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) erfahren hat.

2. Eröffnung des Anwendungsbereichs der Arbeitszeitrichtlinie

2.1. Verpflichtende Zeiterfassungssysteme für „Arbeitnehmer“ i.S.d. Arbeitszeitrichtlinie

Die Arbeitszeitrichtlinie dient dem Schutz von „Arbeitnehmern“ (vgl. Erwägungsgründe 2 ff. und etwa Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Nr. 1 Arbeitszeitrichtlinie).

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die praktische Wirksamkeit der Arbeitszeitrichtlinie zugunsten der Arbeitnehmenden durch die Mitgliedstaaten sicherzustellen.³ Dafür müssen sie Arbeitgebende dazu verpflichten, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.⁴

Fraglich ist damit zunächst, ob Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte unter den Begriff des „Arbeitnehmers“ i.S.d. Arbeitszeitrichtlinie fallen. Dies ist weder ausdrücklich unionsrechtlich geregelt noch – soweit ersichtlich – vom EuGH entschieden worden.

1 Deutscher Bundestag, Fachbereich Europa, Ausarbeitung, Zur europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Richterinnen und Richter, [EU 6 - 3000 - 036/23](#) vom 7. Juli 2023.

2 Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, [ABl. L 299, 18. November 2003, S. 9](#).

3 Sog. „Stechuhr-Urteil“, EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18, CCOO/Deutsche Bank, Rn. 41 ff.

4 EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18, CCOO/Deutsche Bank, Rn. 60; zur entsprechenden richtlinienkonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022, 1 ABR 22/21, insb. Rn. 42 ff. = NZA 2022, 1616 (1620).

Allgemein gilt, dass der unionsrechtliche Begriff des „Arbeitnehmers“ nach der Rechtsprechung des EuGH autonom vom nationalen Recht der Mitgliedstaaten auszulegen ist.⁵ In ständiger Rechtsprechung definiert der EuGH dabei Arbeitnehmerinnen und -nehmer als jede oder jeden, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt. Außer Betracht bleiben sollen dabei Tätigkeiten, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen.⁶ Diese Voraussetzungen konkretisiert der Gerichtshof in der immer wieder aufgegriffenen, sog. Lawrie-Blum-Formel:

„Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht aber darin, daß jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält“.⁷

Nach Art. 1 Abs. 3 UAbs. 1 Arbeitszeitrichtlinie kommt es für die Arbeitnehmereigenschaft nicht darauf an, ob es sich um einen privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereich handelt.

Hinsichtlich der deutschen Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte kommt der Fachbereich WD 7 auf dieser Grundlage zu der Einschätzung, dass die Elemente der Arbeitnehmereigenschaft, namentlich einer tatsächlichen und echten Leistung in nicht völlig unwesentlichem Umfang gegen eine Vergütung sowie die Weisungsabhängigkeit gegeben sind: Deutschlands Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind weisungsgebunden und in eine hierarchische Ordnung eingegliedert. Die Weisungsgebundenheit ist mithin der entscheidende Unterschied zum Berufsbild der Richterinnen und Richter, die in ihren Entscheidungen unabhängig sind (Art. 97 Abs. 1 Grundgesetz (GG)).⁸ Das bestehende Weisungsrecht der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist in den §§ 141 ff. Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) geregelt. Nach § 146 GVG haben Staatsanwältinnen und Staatsanwälte den dienstlichen Anweisungen ihrer

5 Vgl. etwa EuGH, Urteil vom 12. Oktober 2023, Rs. C-57/22, YQ/Ředitelství silnic a dálnic, Rn. 20; Urteil vom 20. November 2018, Rs. C-147/17, Sindicatul Familia Constanta u.a., Rn. 41; Urteil vom 26. März 2015, Rs. C-316/13, Fenoll/APEI, Rn. 25; Urteil vom 14. Oktober 2010, Rs. C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère u.a., Rn. 28; dazu *Wank*, Die Entwicklung der Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerbegriff, EuZA 2023, 22 (26); *Greiner*, Wege zu einem variablen europäischen Arbeitszeitbegriff, EuZA 2023, 123 (129).

6 Vgl. EuGH, Urteil vom 19. Juli 2017, Rs. C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia/Bordonaro, Rn. 19.

7 Vgl. erstmals EuGH, Urteil vom 3. Juli 1986, Rs. 66/85, Lawrie-Blum/Baden-Württemberg, Rn. 17; seitdem ständige Rechtsprechung, vgl. EuGH, Urteil vom 19. Juli 2017, Rs. C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia/Bordonaro, Rn. 19 m.w.N.; vgl. zusammenfassend auch Kommission, Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung 2023/C 109/01, [ABl. C 109. 24. März 2023. S. 1](#) (9 ff.).

8 Vgl. *Inhofer*, in: BeckOK GVG, Graf, § 146 GVG, Stand: 15. August 2023, Rn. 1.

Vorgesetzten nachzukommen. § 147 GVG konkretisiert dieses Weisungsrecht und ist die Grundlage für den hierarchischen Aufbau der Staatsanwaltschaft.⁹ Weisungen können sich mangels gesetzlicher Beschränkung auf jede staatsanwaltschaftliche Aufgabe und jeden Zeitpunkt beziehen. Eine inhaltliche Einschränkung dieses Weisungsrechts ist dem Gesetz nicht zu entnehmen.¹⁰

Im Ergebnis spricht mithin vieles dafür, Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte als Arbeitnehmerinnen und -nehmer i.S.d. Arbeitszeitrichtlinie einzustufen. Abschließend könnte dies nur der EuGH entscheiden.

2.2. Begrenzung des sachlichen Anwendungsbereichs gemäß Art. 1 Abs. 3 UAbs. 1 Arbeitszeitrichtlinie

Nach Art. 1 Abs. 3 UAbs. 1 findet die Arbeitszeitrichtlinie keine Anwendung, soweit Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst i.S.v. Art. 2 Abs. 2 UAbs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie)¹¹ entgegenstehen. Als Beispiele werden Tätigkeiten bei den Streitkräften oder der Polizei sowie bestimmte spezifische Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten benannt. Nach der restriktiven, funktionalen Auslegung des EuGH soll Art. 2 Abs. 2 UAbs. 1 der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie keine ganzen Tätigkeitsbereiche, sondern lediglich einzelne Tätigkeiten erfassen, deren Besonderheiten der Anwendung der Richtlinie zwingend entgegenstehen.¹² Ausgenommen sollen Tätigkeiten in außergewöhnlichen Sonderlagen sein, wie bei Naturkatastrophen, Attentaten oder schwere Unglücksfällen, die zum Schutz der Bevölkerung unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung bei Einhaltung der Arbeitszeitrichtlinie in Frage gestellt würde.¹³

9 *Schmitt*, in: Meyer-Goßner/Schmitt, Strafprozessordnung, 66. Auflage 2023, Kommentierung zum GVG, § 147, Rn. 2.

10 *Inhofer*, in: BeckOK GVG, Graf, § 146 GVG, Stand: 15. August 2023, Rn. 6.

11 Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. L 193, 26. Juni 1989, S. 1 ([konsolidierte Fassung](#)).

12 EuGH, Urteil vom 15. Juli 2021, Rs. C-742/19, BK/Ministrstvo za obrambo, Rn. 56; Urteil vom 20. November 2018, Rs. C-147/17, Sindicatul Familia Constanta u.a., Rn. 68; *Gallner*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2022, Art. 1 RL 2003/88/EG, Rn. 46 m.w.N.

13 EuGH, Urteil vom 15. Juli 2021, Rs. C-742/19, BK/Ministrstvo za obrambo, Rn. 57-59; Urteil vom 16. Juli 2020, Rs. C-658/18, U.X./Governo della Repubblica italiana, Rn. 84; Urteil vom 20. November 2018, Rs. C-147/17, Sindicatul Familia Constanta u.a., Rn. 67; Urteil vom 30. April 2020, Rs. C-211/19, UO/Készenléti Rendőrség, Rn. 42 m.w.N.

Solche Besonderheiten dürften für die Tätigkeiten von Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nicht generell anzunehmen sein, sodass deren Tätigkeiten auf dieser Grundlage jedenfalls nicht pauschal aus dem Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie ausgenommen sein dürften.¹⁴

3. Abweichungsmöglichkeit gemäß Art. 17 Arbeitszeitrichtlinie

Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gestattet den Mitgliedstaaten unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer u.a. Abweichungen von Art. 3 bis 6 der Richtlinie, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“.

Der EuGH konkretisiert diesen Passus dahingehend, dass die „[...] gesamte Arbeitszeit aufgrund der Natur der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“.¹⁵ Eine bloße „gewisse Autonomie“ der Arbeitszeitgestaltung genüge hingegen nicht.¹⁶

Weil sich die Pflicht zur Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung nach der Auslegung des EuGH aus der Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit der Art. 3, 5 und 6 Buchst. b Arbeitszeitrichtlinie ableitet, soll die Abweichungsmöglichkeit auch für diese Pflicht gelten.¹⁷ Eine solche Abweichung ist fakultativ und „nur im Wege von Rechtssetzungs- und Verwaltungsmaßnahmen zulässig“.¹⁸ Nach der restriktiven Auslegung des EuGH muss der Anwendungsbereich

14 Vgl. auch zu italienischen Friedensrichterinnen und -richtern, vgl. EuGH, Urteil vom 16. Juli 2020, Rs. C-658/18, U.X./Governo della Repubblica italiana, Rn. 86; auch sind etwa angestellte Ärzte nicht von dem Ausnahmetatbestand erfasst, vgl. EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2000, Rs. C-303/98, SIMAP/ Conselleria de Sanidad y Consumo, Rn. 37; erfasst ist jedoch etwa die Tätigkeit von Pflegeeltern, vgl. EuGH, Urteil vom 20. November 2018, Rs. C-147/17, Sindicatul Familia Constanta u.a., Rn. 86 u. 88.

15 EuGH, Urteil vom 7. September 2006, Rs. C-484/04, Kommission/Vereinigtes Königreich, Rn. 20; vgl. auch Urteil vom 26. Juli 2017, Rs. C-175/16, Hälvä u.a., Rn. 32.

16 EuGH, Urteil vom 26. Juli 2017, Rs. C-175/16, Hälvä u.a., Rn. 35; Urteil vom 17. März 2021, Rs. C-585/19, ASE/OI POCU MEN, Rn. 61.

17 So ausdrücklich EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18, CCOO/Deutsche Bank, Rn. 63.

18 EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2000, Rs. C-303/98, SIMAP, Rn. 43, bzgl. des fast wortgleichen Art. 17 Abs. 1 der Vorgänger-Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ABl. L 307, 13, 13. Dezember 1993, S. 18 ([konsolidierte Fassung](#)). Vgl. auch vgl. EuGH, Urteil vom 21. Oktober 2010, Rs. C-227/09, Accardo u.a., Rn. 41, in dem der EuGH die beiden Vorschriften wie eine einzige Norm zusammen prüfte; siehe zu den Anforderungen an eine Abweichung im Einzelnen: Deutscher Bundestag, Fachbereich Europa, Ausarbeitung, Zur europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Richterinnen und Richter, [EU 6 - 3000 - 036/23](#) vom 7. Juli 2023, S. 22 ff. Eine nationale Ausnahmeregelung wäre jedenfalls stets an Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie zu messen, vgl. auch *Rudowski/Monsheimer/Stafelmann*, Arbeitszeiterfassung im öffentlichen Dienst, NZA 2023, 463 (465) sowie *Brors*, Anm. zu BVerwG, Urteil vom 12. Januar 2023, 2 C 22.21, NVwZ 2023, 923 (925).

von Abweichungen zudem auf das zum Schutz des mit der Abweichung verfolgten Interesses unbedingt Erforderliche beschränkt sein.¹⁹

Fraglich ist damit, ob die Tätigkeit deutscher Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ihrer Natur nach so ist, dass die gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Hierzu haben sich – soweit ersichtlich – bislang weder der EuGH noch die Kommission positioniert.

Anhaltspunkte hinsichtlich der Tätigkeiten, für die Abweichungen von der Arbeitszeitrichtlinie festgelegt werden können, ergeben sich etwa aus Art. 17 Abs. 1 Buchst. a Arbeitszeitrichtlinie. Dort werden exemplarisch „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ genannt. Die Kommission spricht im Rahmen von Art. 17 Abs. 1 in ihrer Mitteilung zu Auslegungsfragen der Arbeitszeitrichtlinie, in der sie ihr Verständnis der Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie darlegt, von „autonomen Arbeitnehmer[n]“ und sieht solche etwa in „bestimmte[n] hochrangige[n] Führungskräfte[n], deren gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, da sie nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über ihre Arbeitszeiteinteilung selbst entscheiden können“ oder „bestimmte[n] Experten, erfahrene[n] Anwälte[n] in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler[n] [...], die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen“.²⁰

Für die Frage, ob auf Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie gestützte Abweichungsregelungen für Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte getroffen werden können, dürfte es also auf die sich aus ihrer Tätigkeit ergebende Arbeitszeitautonomie ankommen.

Zur Beurteilung dieser Frage, könnte ein Vergleich mit der Berufsgruppe der Richterinnen und Richter aufschlussreich sein. Wie der Fachbereich Europa in der Ausarbeitung EU 6 - 3000 - 036/23 dargestellt hat, ließe sich für die Anwendbarkeit von Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie auf Richterinnen und Richter deren in Art. 97 GG garantierte richterliche Unabhängigkeit anführen, die durch eine möglichst geringe Einflussnahme auf die Arbeitsorganisation gesichert wird.²¹ Zudem haben Richterinnen und Richter keine Arbeitszeit, sondern lediglich Arbeitspensen zu

19 EuGH, Urteil vom 11. April 2019, Rs. C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*, Rn. 36; Urteil vom 26. Juli 2017, Rs. C-175/16, *Hälvä u.a.*, Rn. 31; Urteil vom 21. Februar 2018, C-518/15, *Ville de Nivelles/Matzak*, Rn. 38.

20 Kommission, Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung 2023/C 109/1, ABl. C 109, 24. März 2023, S. 1 (45).

21 Deutscher Bundestag, Fachbereich Europa, Ausarbeitung, Zur europarechtlichen Pflicht der Mitgliedstaaten zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung für Richterinnen und Richter, [EU 6 - 3000 - 036/23](#) vom 7. Juli 2023, S. 22.

bewältigen, deren sachgerechte Bearbeitung und Terminierung allein ihnen selbst obliegt.²² Schließlich gilt, dass Sinn und Zweck der Arbeitszeitrichtlinie die Sicherstellung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeitszeitgestaltung von Arbeitnehmenden als strukturell schwächerer Partei des Arbeitsvertrages ist.²³ Mangels bestehender Zugriffsmöglichkeit des Dienstherrn und des vorherrschenden Amtsverständnisses ließe sich argumentieren, dass Richterinnen und Richter des Schutzes der Arbeitszeitrichtlinie nicht bedürfen.²⁴

Hinsichtlich der Bundesanwälte und Bundesanwältinnen bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte lässt sich vor diesem Hintergrund hinsichtlich der Anwendbarkeit von Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie Folgendes anführen:

Für eine Arbeitszeitautonomie könnte sprechen, dass Bundesanwälte und Bundesanwältinnen bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wegen ihrer besonderen Stellung in der Rechtspflege im Regelfall ihren Dienst selbstständig verrichten.²⁵ So können sie etwa bei einem besonders hohem Arbeitsanfall grundsätzlich ihr Dezernat „anwachsen“ lassen.²⁶

Gegen eine Arbeitszeitautonomie könnte bei summarischer Prüfung indes u.a. streiten, dass Art. 97 GG auf sie gerade keine Anwendung findet. Wie bereits oben unter Ziff. 2.1. dargestellt, sind sie ihrem Status nach Beamtinnen bzw. Beamte,²⁷ die weisungsgebunden und in ein hierarchisches System eingegliedert sind. Zudem ist das Weisungsrecht nicht inhaltlich beschränkt. Insofern ist eine Weisung, bestimmte Verfahren in einer bestimmten Zeit zu erledigen, nicht auszuschließen.²⁸ Darüber hinaus könnte gegen eine Arbeitszeitautonomie sprechen, dass zumindest im Rahmen der Bereitschafts- und Sitzungsdienste eine Einbindung in den Dienstbetrieb besteht.²⁹

22 BVerwG, Urteil vom 12. Januar 2023, 2 C 22/21, Rn. 24 m.w.N.; so auch *Brors*, Anm. zu BVerwG, Urteil vom 12. Januar 2023, 2 C 22.21, NVwZ 2023, 923 (925 f.); *Friese*, Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit von Richtern im Spannungsfeld zwischen Gesundheitsschutz und richterlicher Unabhängigkeit, NZA 2023, 875 (877).

23 Vgl. Erwägungsgründe 1, 15, Art. 1 der Richtlinie; EuGH, Urteil vom 25. November 2010, Rs. C-429/09, Fuß/Stadt Halle, Rn. 80 f.; Generalanwalt Pitruzzella, Schlussanträge vom 31. Januar 2019 zu EuGH, Rs. C-55/18, CCOO/Deutsche Bank, Rn. 40 ff.

24 So *Friese*, Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit von Richtern im Spannungsfeld zwischen Gesundheitsschutz und richterlicher Unabhängigkeit, NZA 2023, 875 (879).

25 VG Düsseldorf, Urteil vom 14. Mai 1986, 2 K 5926/84 = NJW 1987, 1218, 1219.

26 VG Düsseldorf, Urteil vom 14. Mai 1986, 2 K 5926/84 = NJW 1987, 1218, 1219.

27 Vgl. zur Folgepflicht von Beamten § 35 BeamtStG bzw. § 62 BBG.

28 So VG Düsseldorf, Urteil vom 14. Mai 1986, 2 K 5926/84 = NJW 1987, 1218, 1219.

29 So auch VG Düsseldorf, Urteil vom 14. Mai 1986, 2 K 5926/84 = NJW 1987, 1218, 1219; für die Einbindung in den Dienstbetrieb und gegen eine Arbeitszeitautonomie *Rudkowski/Monsheimer/Stadelmann*, Arbeitszeiterfassung im öffentlichen Dienst, NZA 2023, 463 (465).

Eine abschließende Entscheidung über die Anwendbarkeit von Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie auf Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte könnte nur der EuGH treffen.

4. Zusammenfassung

Ebenso wenig wie hinsichtlich der Berufsrichterinnen und -richter existiert hinsichtlich der Arbeitszeitrichtlinie eine eindeutige unionsrechtliche Vorschrift oder eine Entscheidung des EuGH, nach der Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zum einen in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie fallen und zum anderen dem von Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie erfassten Personenkreis zuzuordnen sind.

Wie unter Ziff. 2 dargestellt, sprechen gute Gründe für die allgemeine Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie. Wie im Rahmen der summarischen Prüfung unter Ziff. 3 dargelegt, dürfen jedenfalls mehr Aspekte als bei Berufsrichterinnen und -richtern gegen die Annahme streiten, dass Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie für Bundesanwältinnen und Bundesanwälte bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte greift. Abschließend könnte dies nur der EuGH entscheiden.