

Berlin, 8. April 2026

Für eine moderne Arbeitswelt: Plädoyer für ein Arbeitszeitgesetz, das Beschäftigten und Arbeitgebern die nötige Flexibilität und Rechtssicherheit bietet

In ihrem Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, „im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen statt einer täglichen Arbeitszeit zu schaffen“ und „die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch zu regeln“. Die Vertrauensarbeitszeit soll ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich bleiben.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen hat die Bundesregierung auch jüngst mit dem Beschluss der Nationalen Tourismusstrategie am 28. Januar 2026 bestätigt. In dieser kündigt sie die Möglichkeit einer wöchentlichen statt täglichen Höchstarbeitszeit an (BT-Drs. 21/3940, Nr. 4, 1. Bullet).

Diese politischen Ziele unterstützt der BWD ausdrücklich. Aus der täglichen Beratungspraxis heraus – sowohl für Partnerinnen und Partner als auch für angestellte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte – greifen diese Grundlinien eines künftig modernen Arbeitszeitrechts den Bedarf flexibler Arbeitszeiten vieler Berufsgruppen auf.

Der derzeitige nationale wie europäische Rechtsrahmen des Arbeitszeitrechts basiert auf Arbeitszeitregelungen von Anfang der 90er Jahre. Damals gab es weder Mobiltelefone noch E-Mails und Homeoffice war noch nicht weit verbreitet. Die Arbeitswelt sah damals anders aus als heute, insbesondere in Deutschland, wo wir die Folgen der Transformation unserer Wirtschaft zu spüren bekommen. Die aktuelle Rechtslage lässt zu wenig Spielraum für eine eigenverantwortliche Arbeitszeitverteilung, um eine bessere Vereinbarkeit von Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder ehrenamtlichem Engagement und Berufsleben zu gewährleisten. Eine umfassende Modernisierung des Arbeitszeitrechts auf europäischer Ebene einschließlich weiterer Flexibilisierung ist daher im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit deutscher und europäischer Arbeitgeber elementar.

Das deutsche Arbeitszeitrecht nutzt die bereits heute bestehenden Möglichkeiten einer Flexibilisierung nicht. Der Koalitionsvertrag verweist zutreffend auf die europäische Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG), die hier bereits heute erhebliche Spielräume eröffnet. Diese ergeben sich insbesondere aus:

- den Ausnahmeregelungen nach Artikel 17 der Richtlinie, die für bestimmte Arbeitnehmergruppen und Tätigkeiten Abweichungen von den Vorgaben zu Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten zulassen, sowie
- dem Opt-out-Modell nach Artikel 22 der Richtlinie, das eine freiwillige Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unter Wahrung des Arbeitnehmerschutzes ermöglicht.

Positionspapier

Berlin, 8. April 2026

Der BWD plädiert dafür, diese unionsrechtlich vorgesehenen Spielräume konsequent zu nutzen und weiterzuentwickeln. Hierzu gehören:

1. Umstellung von Tages- auf Wochenhöchst Arbeitszeit

In jedem Fall sollte das neue deutsche Arbeitszeitrecht Abschied nehmen von Regelungen, die über die zwingenden Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie hinausgehen. Dies betrifft insbesondere die Festlegung einer täglichen Höchst Arbeitszeit. Während die europäische Arbeitszeitrichtlinie lediglich einen Höchststrahmen von 48 Stunden pro Woche definiert, gilt in Deutschland eine werktägliche Höchst Arbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden und maximal zehn Stunden. Eine konsequente Umstellung auf eine ausschließlich wöchentliche Höchst Arbeitszeit würde dem Zweck des Gesundheitsschutzes nicht widersprechen, sondern ihm unter den Bedingungen moderner, selbstbestimmter Arbeitsformen besser gerecht werden, da sie eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Begrenzung der Gesamtarbeitsbelastung ermöglicht.

2. Gleichstellung von Wissensarbeitenden mit leitenden Angestellten

Die Gruppe der Wissensarbeitenden sollte entsprechend Artikel 17 Absatz 1 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie von den starren Grenzen des Arbeitszeitgesetzes befreit werden, sofern sie ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich im Sinne des Artikels 17 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie einteilen können. Die Richtlinie erlaubt Abweichungen von den arbeitszeitrechtlichen Vorgaben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder von ihnen selbst festgelegt werden kann. Diese Voraussetzungen sind bei wissensbasierten Tätigkeiten in freien Berufen regelmäßig erfüllt, da ihre Arbeitsleistung typischerweise ergebnisorientiert erbracht wird und Umfang, Lage sowie Unterbrechungen der Arbeitszeit weitgehend der eigenverantwortlichen Disposition der Berufsträger unterliegen. Hierfür spricht auch § 46 Abs. 2 BRAO, nach dem eine anwaltliche Tätigkeit – und zwar sogar für Syndikusrechtsanwältinnen und -anwälte – vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis u.a. durch „fachlich unabhängig und eigenverantwortlich auszuübende Tätigkeiten“ geprägt ist. Mit einer solchen richtlinienkonformen Regelung würden in Deutschland Wissensarbeiter mit leitenden Angestellten gleichgestellt. Um einem Missbrauch der Anwendung diese Ausnahme vorzubeugen, könnte als zusätzliche Voraussetzung die Überschreitung der Bemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung herangezogen werden.

Alternativ könnten Berufsgruppen gemäß Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie aus dem Anwendungsbereich herausgenommen werden, sofern ihre Tätigkeiten im Wesentlichen im Rahmen des mobilen Arbeitens erbracht werden und sie Ort und Zeit der Leistungserbringung selbst bestimmen können.

3. Nutzung des Opt-Out-Modells der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Sollte sich die Politik zu einer solchen Anpassung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben nicht entschließen, so sollte jedenfalls von dem Flexibilisierungselement des Artikels 22 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Opt-Out-Modell) durch den Gesetzgeber weit großzügiger Gebrauch gemacht werden als bisher.

Berlin, 8. April 2026

Als Vorbild könnten hier die Regelungen dienen, die in Österreich zum 1. September 2018 in Kraft getreten sind. Danach dürfen die Tagesarbeitszeit grundsätzlich 12 Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Nach der österreichischen Rechtslage wird dem Arbeitsschutz dadurch Rechnung getragen, dass Arbeitnehmer Arbeitszeiten, die über zehn Stunden täglich oder 50 Stunden wöchentlich hinausgehen, ohne Angabe von Gründen ablehnen dürfen und deshalb nicht benachteiligt werden. Entscheiden sie sich für eine Verlängerung der Arbeitszeit, können sie wählen, ob diese durch Zeitausgleich oder in Geld vergütet wird. Frankreich und Dänemark haben ein ähnliches System umgesetzt.

4. Vertrauensarbeitszeit für alle freien Berufe

Der BWD unterstützt den Gesetzgeber dabei, eine Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten möglichst unbürokratisch zu regeln.

Nach der „Stechuhr“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019, der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 zur Erfassung von Arbeitszeiten sowie der (noch nicht rechtskräftigen) Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 18. November 2025 zu den diesbezüglichen Pflichten von Anwaltskanzleien ist es dringend geboten, dass der Gesetzgeber eine praxisorientierte Regelung in das Gesetz aufnimmt und zumindest die Berufsgruppe der angestellten Anwälte nach § 46 Abs. 1 BRAO aus dem Anwendungsbereich der Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten ausnimmt.

Begründung:

Die zitierte Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg ist Beleg für den Handlungsbedarf des deutschen Gesetzgebers. Nach der Entscheidung des Gerichts hat die betroffene Wirtschaftskanzlei sicherzustellen, dass auch die Arbeitszeiten der angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, d. h. Associates und Senior Associates, erfasst werden. Die Erfassungspflicht umfasse mindestens Arbeitsbeginn, Arbeitsende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Zudem müssten die Mitarbeitenden hierzu geschult werden.

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts verkennt in wesentlichen Punkten die berufliche Realität von Rechtsanwälten. Es verweist auf das Organisationsermessen der Kanzlei (mehr Anwälte, gegenseitige Vertretung) und die Ausnahmetatbestände des § 14 ArbZG. Doch dies bleibt häufig Theorie. In Eilverfahren, Transaktionsspitzen und internationalen Verhandlungen ist die Kontinuität des bearbeitenden Anwalts zentral. Zudem darf die Relevanz der in Mandaten aufgebauten persönlichen Vertrauensverhältnisse zwischen Mandantinnen und Mandanten und „ihren“ Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten nicht unterschätzt werden.

Der vom VG Hamburg empfohlene Rückgriff auf „Notfälle“, d.h. bestehende Ausnahmemöglichkeiten im ArbZG, passt jedoch nicht zu den systemimmanenten, unregelmäßigen Spitzen und setzt die Arbeitgeber immer dem Risiko aus, nicht richtig beurteilen zu können, ob ein „Notfall“ vorliegt oder nicht.

Der Rückgriff auf bestehende Ausnahmenvorschriften des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere auf § 14 ArbZG, greift für anwaltliche Tätigkeiten systematisch zu kurz. Die für den Anwaltsberuf typischen Arbeitsbelastungen treten nicht lediglich ausnahmsweise oder unvorhersehbar auf, sondern sind struktureller Bestandteil der Tätigkeit, etwa im Rahmen

Berlin, 8. April 2026

von Transaktionen, Eilverfahren, Fristsachen oder internationalen Mandaten. Ein auf Ausnahme- und Notfalltatbestände zugeschnittenes Regelungskonzept vermag diese regelmäßig wiederkehrenden Belastungsspitzen nicht sachgerecht abzubilden und führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Dass § 18 ArbZG nicht greift, ist formal konsequent. Die Entscheidung verkennt jedoch die Berufsautonomie des Rechtsanwalts und die Nähe zu anderen freien, wirtschaftsnahen Beratungsberufen. Der fehlende Gleichlauf mit § 45 S. 2 WPO mag technisch korrekt sein, er manifestiert jedoch ein Regelungs-Patchwork ohne Funktionslogik, das den Besonderheiten wissensbasierter Professional Services nicht gerecht wird.

Der anhaltend hohe Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften gebietet es generell, die Potenziale aller Arbeitnehmer unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Bedürfnisse bestmöglich einzusetzen. Die weiter fortschreitende Digitalisierung bietet hierfür neue Möglichkeiten zur Optimierung von Arbeitsprozessen, die es zu nutzen gilt. Dabei darf der Schutzzweck von Arbeitszeitrahmenvorgaben keinesfalls aus den Augen verloren werden.

Die heutige Arbeitswelt ist dadurch gekennzeichnet, dass Millionen von Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst definieren. Eine zweistellige Millionenanzahl von Arbeitnehmenden arbeitet inzwischen mobil. Dabei ist die Lebenswirklichkeit häufig so, dass die Arbeit durch längere Pausen, etwa zur Kinderbetreuung, unterbrochen wird, dann aber beispielsweise in den Abendstunden noch einmal E-Mails gecheckt werden. Dies passt nicht zu den starren Regelungen eines Arbeitszeitrechts aus dem letzten Jahrhundert, nach denen zwischen zwei Arbeitseinsätzen immer elf Stunden ununterbrochene Ruhepause liegen müssen (§ 5 Abs. 1 ArbZG).

Zusammenfassung:

Dementsprechend wäre es wünschenswert, wenn auch der europarechtliche Rahmen an die aktuelle Lebenswirklichkeit angepasst würde. Bis dies gelingt, sollte der deutsche Gesetzgeber die Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen, die die bestehende europäische Regelung bietet. Andernfalls drohen der deutschen Wirtschaft auch im europäischen Vergleich (vgl. die viel flexibleren Regeln etwa in Frankreich, den Niederlanden oder Österreich) weitere erhebliche Standortnachteile.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz sieht eine Bereichsausnahme nur für leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sowie für Chefärzte vor. Dies ist für viele Bereiche der Wirtschaft nicht ausreichend. Insbesondere Wissensarbeitende als besondere Leistungsträger unserer Wirtschaft müssen durch eine Befreiung oder zumindest ein entsprechendes Optionsrecht die Berechtigung erhalten, weit flexibler (nach Ort und Zeit) arbeiten zu können.

Dem bedeutenden Zweck des Gesundheitsschutzes kann unter Berücksichtigung berufsspezifischer Erfordernisse und moderner flexibler Arbeitsformen europarechtskonform Rechnung getragen werden, beispielsweise durch eine Flexibilisierung mittels einer reinen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, um auch im Bereich der Wissensarbeitende moderne Arbeitszeitmodelle, wie etwa eine 4-Tage-Woche, realisieren zu können. Zudem sollten bestimmte weitere Berufsgruppen – wie zum Beispiel angestellte Rechtsanwälte – von der Pflicht der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden.

Berlin, 8. April 2026

ÜBER DEN BWD:

Die 44 Mitglieder des BWD – größere Wirtschaftskanzleien in Deutschland – beschäftigen rund 20.000 Mitarbeitende, darunter über 6.000 Anwältinnen und Anwälte in Deutschland. Zusammen erzielen sie Umsatzerlöse von rd. 2,7 Milliarden Euro pro Jahr.

Kontakt für Rückfragen:

Judith C. Nikolay, Geschäftsführerin
judith.nikolay@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de
Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) e.V.
Bernburger Str. 32, 10963 Berlin

Vorstand:

Dr. Philip Kempermann, LL.M., Vorstandssprecher
Prof. Dr. Alexandra Schluck-Amend, Stellvertretende Vorstandssprecherin
Christof Kleinmann
Elisabeth Lepique
Philipp Reusch
Prof. Dr. Ines Zenke

Lobbyregisternummer beim Deutschen Bundestag: R007857

www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

positionspapier