

**29.09.2026**

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*“. Vertrauensarbeitszeit soll ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich bleiben.

Der Koalitionsvertrag enthält drei weitere Zusagen: Die hohen Standards im Arbeitsschutz sollen gewahrt, die geltenden Ruhezeitregelungen beibehalten werden, und kein Beschäftigter soll gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen hat die Bundesregierung auch 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).

Der BWD unterstützt diese politischen Ziele ausdrücklich. Aus der täglichen Beratungspraxis heraus greifen diese Grundlinien eines künftig modernen Arbeitszeitrechts den Bedarf flexibler Arbeitszeiten vieler Berufsgruppen auf.

Der derzeitige nationale wie europäische Rechtsrahmen des Arbeitszeitrechts basiert im Kern auf Arbeitszeitregelungen aus den 20er Jahren des vergangenen Jahrhunderts, zuletzt leicht angepasst vor mehr als 30 Jahren. 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.

Der anhaltend hohe Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften gebietet es generell, die **Potentiale aller Arbeitnehmerinnen und 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. Gesundheitsschutz und eine flexiblere, eigenverantwortliche Verteilung der Arbeitszeit sind dabei keine Gegensätze. Entscheidend ist, die Gesamtbelastung wirksam zu begrenzen und zugleich Gestaltungsspielräume dort zu eröffnen, wo Beschäftigte Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können.

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** (Statistisches Bundesamt,

[Pressemitteilung](#) vom 22. April 2026). 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.

Gerade hier zeigt sich zugleich eine Grenze dessen, was der deutsche Gesetzgeber allein erreichen kann. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG müssen zwischen zwei Arbeitseinsätzen grundsätzlich elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit liegen. Diese Vorgabe beruht auf dem europäischen Arbeitszeitrecht. **Eine weitergehende Flexibilisierung der Ruhezeiten setzt daher auch eine Weiterentwicklung der EU-Arbeitszeitrichtlinie voraus.** Eine umfassende Modernisierung des Arbeitszeitrechts darf deshalb nicht an den deutschen Grenzen enden.

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 weitere erhebliche Standortnachteile. Gleichzeitig gilt: Wer die vorhandenen europäischen Spielräume nutzt, gewinnt auf beiden Seiten: mehr Selbstbestimmung und bessere Vereinbarkeit für die Beschäftigten, Rechtssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit für die Arbeitgeber.

Wir setzen uns dafür ein, dass auch in der öffentlichen Diskussion nicht übersehen wird, dass nicht die Wochenarbeitszeit zur Disposition steht, sondern die tägliche Obergrenze von regelmäßig 8 und ausnahmsweise 10 Stunden nach § 3 ArbZG. Die europäische Grenze von durchschnittlich 48 Wochenstunden im Sechsmonatszeitraum bleibt in jedem denkbaren und auch derzeit diskutierten Modell bestehen – und mit ihr die Begrenzung der Gesamtbelastung. Schon heute sind einzelne Wochen mit bis zu 60 Stunden zulässig, solange sie kein Dauerzustand sind und der Langzeitdurchschnitt eingehalten wird. Es geht also nicht darum, mehr zu arbeiten, sondern darum, die Stunden flexibler zu verteilen – und darum, wer über die Verteilung entscheidet.

Der Blick über die deutschen Grenzen zeigt zugleich, dass das **Unionsrecht bereits heute mehr Flexibilität ermöglicht, als das deutsche Arbeitszeitrecht nutzt.** Die europäische Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) eröffnet insbesondere mit den Ausnahmeregelungen nach Artikel 17 für bestimmte Arbeitnehmergruppen und Tätigkeiten sowie mit dem Opt-out-Modell nach Artikel 22 erhebliche Spielräume.

Denn: Andere Mitgliedstaaten nutzen diese Spielräume teilweise deutlich weiter. Österreich kennt reduzierte Aufzeichnungspflichten für Beschäftigte, die Lage und Ort ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Frankreich und die Niederlande arbeiten mit eigenständigen Definitionen für bestimmte Beschäftigtengruppen einschließlich Entgeltschwellen. Schweden und Italien kennen keine generelle Aufzeichnungspflicht. Die Annahme, das Unionsrecht zwingt Deutschland zur strengsten aller denkbaren Lösungen, trägt daher nicht.

Wie umstritten die konkreten Umsetzungsoptionen der europäischen Vorgaben sind, hat die politische Debatte der vergangenen Monate gezeigt. Im Juni 2026 wurde ein interner Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bekannt, der die Wochenarbeitszeit im Wesentlichen an kollektivrechtliche Regelungen koppelte und zugleich eine taggleiche elektronische Erfassung vorsah. Aus der CDU/CSU-Bundestagsfraktion sowie vom Bundeskanzler wurde dem öffentlich widersprochen und eine Flexibilisierung auch für nicht tarifgebundene Beschäftigte und Unternehmen gefordert. Ein abgestimmter Referentenentwurf liegt bislang nicht vor.

BWD-Positionen

Der BWD plädiert dafür, die unionsrechtlich vorgesehenen Spielräume konsequent zu nutzen und zugleich die Debatte über eine Weiterentwicklung des europäischen Arbeitszeitrechts zu führen. Für die anstehende Reform des Arbeitszeitgesetzes schlagen wir insbesondere vor:

1. Tageshöchst Arbeitszeit durch Wochenhöchst Arbeitszeit ersetzen

Die starre tägliche Höchst Arbeitszeit sollte zugunsten einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit aufgegeben werden. Die Flexibilisierung muss allen Beschäftigten und Arbeitgebern offenstehen und darf nicht von einer Tarifbindung abhängig gemacht werden. Flankierende Höchstgrenzen und die unionsrechtlichen Vorgaben sichern den Gesundheitsschutz.

2. Eigenverantwortliche Wissensarbeitende mit leitenden Angestellten gleichstellen

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale ihrer Tätigkeit eigenverantwortlich bestimmen können, sollten die in Artikel 17 der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Möglichkeiten nutzen können. Dafür bedarf es einer eigenständigen Definition im Arbeitszeitgesetz, die nicht allein an Personalverantwortung oder unternehmerische Führungsentscheidungen anknüpft.

3. Opt-out-Modell der EU-Arbeitszeitrichtlinie nutzen

Ergänzend sollte Deutschland von Artikel 22 der Arbeitszeitrichtlinie Gebrauch machen. Beschäftigte sollten sich freiwillig für weitergehende Arbeitszeitflexibilität entscheiden können.

4. Vertrauensarbeitszeit ermöglichen und Arbeitszeiterfassung praxisgerecht regeln

Eine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung sollte die unionsrechtlichen Spielräume vollständig nutzen. Insbesondere für angestellte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie weitere Beschäftigte mit hoher Arbeitszeitautonomie sollte eine Ausnahme von der Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung geschaffen werden. Jedenfalls darf die Arbeitszeiterfassung nicht über das hinausgehen, was unionsrechtlich erforderlich ist.

5. Begriff der Arbeitszeit an die Realität moderner Wissensarbeit anpassen

Mit der faktisch zunehmenden zeitlichen und örtlichen freien Einteilung von Wissensarbeit stellt sich immer häufiger die Frage, welche Tätigkeiten tatsächlich als Arbeitszeit zu behandeln sind. Das Arbeitszeitrecht braucht deshalb rechtssichere Kriterien, die insbesondere kurze, selbstbestimmte Tätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitsphase sachgerecht erfassen und von einer bloßen Erreichbarkeit oder geringfügigen Unterbrechung der Freizeit abgrenzen.

Eine moderne Regelung der Arbeitszeit kann nur funktionieren, wenn nicht jede kurzfristige berufliche Aktivität automatisch dieselben arbeitszeitrechtlichen Folgen auslöst wie die Wiederaufnahme einer regulären Arbeitsphase. Der Gesetzgeber sollte die bestehenden unionsrechtlichen Spielräume für eine praxistaugliche Definition und Abgrenzung ausschöpfen.

Unsere Vorschläge im Einzelnen

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 Höchst strahmen 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. Der Gesundheitsschutz hängt nicht allein davon ab, wie viele Stunden an einem einzelnen Tag gearbeitet werden. Maßgeblich sind auch die Gesamtbelastung über einen längeren Zeitraum, ausreichende Erholungsphasen und die ganz maßgeblich die Frage, welchen Einfluss Beschäftigte selbst auf Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit haben. Eine Wochenhöchst arbeitszeit verbindet deshalb Flexibilität mit klaren Schutzgrenzen.

Flankierende Grenzen

Zur Begrenzung der Gesamtbelastung könnte die Umstellung mit gesetzlich definierten Grenzen verbunden werden: einer absoluten Obergrenze von 60 Stunden pro Woche, einer Tagesobergrenze von zwölf Stunden und einem praxistauglichen Ausgleichszeitraum. Die unionsrechtlich vorgegebenen Ruhezeiten bleiben hiervon unberührt.

Kein Tarifvorbehalt

Eine Öffnung allein über Tarifverträge oder darauf gestützte Betriebsvereinbarungen erreicht nur rund die Hälfte der Arbeitsverhältnisse in Deutschland. Für die freien Berufe liegt der Anteil bei praktisch null – und das nicht vorübergehend: **Wirtschaftskanzleien sind Zusammenschlüsse von Freiberuflern. Es gibt daher für sie keinen Arbeitgeberverband, keine verhandelnde Gewerkschaft, keinen einschlägigen Tarifvertrag** und in vielen Sozietäten auch keinen Betriebsrat. Was für tarifgebundene Unternehmen ein Vorbehalt ist, über den sich verhandeln lässt, wäre für die Wissens- und Dienstleistungswirtschaft ein dauerhafter Ausschluss.

Das Ergebnis wäre schwer erklärbar: Im selben Mandat und in derselben Nacht arbeiten freiberufliche Partnerinnen und Partner ohne arbeitszeitrechtliche Grenze neben angestellten Berufsträgern, denen dieselbe Arbeit untersagt ist – und denen der Zugang zur Flexibilisierung unter Verweis auf einen Tarifvertrag verwehrt bliebe, den es für sie nicht gibt.

Das ist ausdrücklich kein Argumentieren gegen Tarifverträge: Die Stärkung der Tarifautonomie ist ein legitimes Ziel, und Tarifverträge sollten – wie schon nach § 7 ArbZG – weitergehende Abweichungen ermöglichen. Tarifbindung sollte jedoch Erweiterungs- und nicht

Zugangsvoraussetzung für die Umstellung auf eine Wochenarbeitszeit sein. Für Betriebe ohne Betriebsrat muss eine arbeitsvertragliche Regelung genügen.

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 angestellte 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 Wissensarbeitende mit leitenden Angestellten gleichgestellt. Um einem Missbrauch der Anwendung dieser Ausnahme vorzubeugen, könnte als zusätzliche Voraussetzung die Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung herangezogen werden.

Auch bei eigenverantwortlicher Wissensarbeit bleibt **Gesundheitsschutz** erforderlich. Arbeitszeitautonomie bedeutet nicht, dass gesundheitliche Belastungen ausgeschlossen wären. Sie verändert aber die Voraussetzungen, unter denen Schutz wirksam ausgestaltet werden muss. Wo Beschäftigte ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen können, könnte der Gesetzgeber stärker auf die Begrenzung der Gesamtbelastung, tatsächliche Erholungsmöglichkeiten und Freiwilligkeit setzen, statt Arbeitszeit zwingend nach einem einheitlichen täglichen Raster zu organisieren.

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.

Warum die geltende Umsetzung die europäische Ausnahme verfehlt

Deutschland setzt Artikel 17 Absatz 1 über § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG und damit über den Begriff des leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG um. Dieser Begriff verlangt regelmäßig Personalverantwortung und unternehmerische Führungsentscheidungen – die praktischen Anforderungen der Rechtsprechung gehen regelmäßig noch deutlich weiter. Wissensarbeitende – und

namentlich Associates und Senior Associates – sind arbeitszeitautonom, ohne personalverantwortlich zu sein. Die nationale Definition trifft die europäische Ausnahme deshalb nicht.

Erforderlich ist eine eigenständige, von § 5 Abs. 3 BetrVG gelöste Definition im Arbeitszeitgesetz, die an die tatsächliche Autonomie über Umfang, Lage und Ort der Arbeitszeit anknüpft.

Europäische Vorbilder für die Entgeltsschwelle

Frankreich (Art. L3111-2 Code du travail) und die **Niederlande** (Art. 2.1:1 Arbeidstijdenbesluit) verbinden die Ausnahme mit einer Entgeltgrenze. Die hier vorgeschlagene Anknüpfung einer widerleglichen Vermutung der autonomen Festlegung der Arbeitszeit an die Beitragsbemessungsgrenzen folgt derselben Logik und ist rechtstechnisch einfach handhabbar.

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

Sollte sich die Politik zu den oben ausgeführten Anpassungen 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.

Als Vorbild könnten hier die Regelungen dienen, die in **Österreich** zum 1. September 2018 in Kraft getreten sind. Danach dürfen die Tagesarbeitszeit grundsätzlich zwölf 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.

Artikel 22 der Arbeitszeitrichtlinie setzt eine individuelle, ausdrückliche und freie Entscheidung der Beschäftigten voraus. Die österreichischen **Sicherungen** – begründungsfreies Ablehnungsrecht, Benachteiligungsverbot, Wahl zwischen Zeitausgleich und Vergütung und die Möglichkeit, die Entscheidung zu revidieren – könnten vollständig übernommen werden. Mit diesen Sicherungen läge ein echtes Wahlrecht vor und entspräche zugleich der Zusage des Koalitionsvertrags, dass niemand gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen wird.

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.

Unionsrecht und BAG verlangen keine elektronische Erfassung

Der Europäische Gerichtshof fordert ein objektives, verlässliches und zugängliches System, trifft zur Technik aber keine Aussage. Der Generalanwalt hat Aufzeichnungen in Papierform ausdrücklich für zulässig gehalten; das **Bundesarbeitsgericht** ist dem gefolgt und hat festgestellt, dass die **Erfassung nicht zwingend elektronisch erfolgen muss**. Selbst die spezielleren unionsrechtlichen Regelungen für den Straßentransport (Art. 9 lit. b RL 2002/15/EG) und die Binnenschifffahrt lassen analoge Aufzeichnung zu; das allgemeine Arbeitszeitrecht kann kaum strengere Vorgaben machen als die branchenspezifischen Sonderregime.

Ein gesetzlicher Zwang zur elektronischen Erfassung wäre danach eine rein nationale Verschärfung – und stünde in Spannung zur Zusage des Koalitionsvertrags, die Pflicht unbürokratisch auszugestalten, sowie zum Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO.

Sollte der Gesetzgeber eine vollständige Ausnahme nicht vorsehen, **sollte für Beschäftigte in vereinbarter Vertrauensarbeitszeit die Aufzeichnung der Dauer der täglichen Arbeitszeit genügen; auf die Dokumentation von Beginn und Ende sollte verzichtet werden**. Vorbild ist § 26 Abs. 3 des **österreichischen** Arbeitszeitgesetzes für Beschäftigte, die Lage und Ort ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen; die Europarechtskonformität dieser Regelung wird in Österreich ganz überwiegend bejaht.

Ergänzende Anknüpfung

Neben der berufsbezogenen Ausnahme für angestellte Anwältinnen und Anwälte nach § 46 Abs. 1 BRAO sollte die Regelung zusätzlich an die tatsächliche Arbeitszeitautonomie anknüpfen. Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie stellt auf die Eigenart der Tätigkeit ab; eine daran ausgerichtete Formulierung verringert die unionsrechtliche Angriffsfläche und erfasst zugleich die weiteren wissensbasierten Berufsgruppen in Wirtschaftskanzleien.

Aus der Entscheidung des VG Hamburg folgt gesetzlicher Handlungsbedarf

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Hamburg vom 18. November 2025 ist ein weiterer 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 erkennt jedoch 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 nicht zu den systemimmanenten, unregelmäßigen Spitzen und setzt die Arbeitgeber immer dem Risiko aus, nicht richtig beurteilen zu können, ob sie sich ggf. strafbar machen. Dies hängt davon ab, ob ein „Notfall“ tatsächlich 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 von Transaktionen, Eilverfahren, Fristsachen oder internationalen Mandaten. Ein auf Ausnahme- und Notfalltatbestände zugeschnittenes Regelungskonzept vermag diese regelmäßig wiederkehrenden, aber unplanbaren Belastungsspitzen nicht sachgerecht abzubilden und führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Dass § 18 ArbZG laut der Entscheidung 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 Satz 2 WPO mag technisch korrekt sein, er manifestiert jedoch ein Regelungs-Patchwork ohne Funktionslogik, das den Besonderheiten wissensbasierter Professional Services nicht gerecht wird.**

Es geht nicht um den bürokratischen Aufwand

Die Mitglieder des BWD und auch viele weitere Wirtschaftskanzleien betreiben professionelle Personal- und Zeiterfassungssysteme; die Berufsträger ließen sich technisch ohne nennenswerten Zusatzaufwand anbinden. **Der Einwand gegen die taggleiche elektronische Vollerfassung ist deshalb kein Kosten-, sondern ein Sachargument:** Sie erfasst bei eigenverantwortlicher Mandatsarbeit eine Größe, die weder trennscharf bestimmbar noch für den Gesundheitsschutz aussagekräftig ist.

5. Definition der Arbeitszeit an moderne Wissensarbeit anpassen

Die Diskussion über die Erfassung von Arbeitszeit setzt eine vorgelagerte Frage voraus: Was ist unter den Bedingungen moderner Wissensarbeit überhaupt Arbeitszeit? Nach § 2 Abs. 1 ArbZG ist Arbeitszeit grundsätzlich die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Dieses Konzept geht von einer vergleichsweise klaren Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit aus. Gerade bei mobiler und eigenverantwortlicher Wissensarbeit entspricht dies zunehmend nicht mehr der Lebenswirklichkeit.

Wer seine Arbeit am Nachmittag für mehrere Stunden zur Kinderbetreuung unterbricht und am Abend noch einmal eine E-Mail beantwortet, eine kurze Rückfrage aus einem internationalen Mandat klärt, am Wochenende einen Beitrag in einer Fachzeitschrift auf dem heimischen Sofa liest oder einen Gedanken zu einem Vorgang für sich selbst notiert, nimmt zwar im Zweifel eine beruflich veranlasste Tätigkeit vor. Die arbeitszeitrechtliche Einordnung solcher kurzen

Tätigkeiten kann jedoch erhebliche Folgefragen auslösen – insbesondere für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und den Beginn der ununterbrochenen Ruhezeit.

Das ist gerade für Wissensarbeit von Bedeutung. Anders als bei orts- und zeitgebundenen Tätigkeiten lässt sich die berufliche Tätigkeit hier häufig nicht trennscharf in abgeschlossene Arbeitsblöcke einteilen. Digitale Kommunikation und mobiles Arbeiten ermöglichen punktuelle berufliche Tätigkeiten praktisch jederzeit und an jedem Ort. Ein modernes Arbeitszeitrecht muss diese Realität abbilden, ohne den Gesundheitsschutz auszuhöhlen.

Der BWD spricht sich deshalb dafür aus, im Zuge der Reform zu prüfen, wie der **Begriff der Arbeitszeit** insbesondere für Beschäftigte mit hoher Arbeitszeitautonomie rechtssicher konkretisiert werden kann. **Ziel sollte insbesondere eine klare Abgrenzung zwischen einer regulären Arbeitsphase und lediglich geringfügigen, selbstbestimmten beruflichen Tätigkeiten außerhalb dieser Arbeitsphase sein.** Ein Arbeitszeitrecht, das flexible Wissensarbeit ermöglichen soll, muss nicht nur beantworten, wie viele Stunden gearbeitet werden dürfen und wie sie zu erfassen sind. Es muss auch rechtssicher bestimmen können, wann Arbeitszeit beginnt und wann sie endet.

AUTORINNEN UND AUTOREN

Dieses Positionspapier ist entstanden unter Mitwirkung von

- Paula Wernecke, CMS
- Christof Kleinmann, GvW Graf von Westphalen

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