

## Die Themen des Monats Januar 2026

### • **Verwaltungsgericht Hamburg: Auch Anwälte müssen ihre Arbeitszeit erfassen**

Die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung besteht für Arbeitgeber in Deutschland spätestens seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18 – CCOO), wonach ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzuführen ist. Das Bundesarbeitsgericht ist vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsprechung der Ansicht, dass die Pflicht, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, bereits gesetzlich in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG verankert sei (Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21). Das VG Hamburg hat in seinem Urteil vom 18.11.2025, Az. 21 K 1202/25 nun klargestellt, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auch für angestellte Anwälte gilt. Dem Verfahren lagen anonyme Beschwerden über eine international tätige Großkanzlei zugrunde, die erste datiert von September 2020, eine zweite folgte ein halbes Jahr später. Der zuständige Arbeitsschutzbehörde wurde mitgeteilt, dass die täglichen Arbeitszeiten nicht selten bei über 12 Stunden lägen und die Stunden auch entsprechend bei den Mandanten abgerechnet würden. Die Behörde erließ daraufhin drei Anordnungen: Die Kanzlei muss zunächst sicherstellen, dass die Arbeitszeiten nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Dann sind die angestellten Anwälte in die konkrete Zeiterfassung zu unterweisen, Belege hierfür müssen der Behörde vorgelegt werden. Zuletzt wurde der Kanzlei aufgegeben darzulegen, wie die disziplinarisch verantwortlichen Partner die Anordnungen umsetzen und deren Einhaltung überprüfen wollen. Hiergegen wehrte sich die Kanzlei beim VG Hamburg und unterlag in wesentlichen Punkten. Nur die dritte Anordnung wurde aufgehoben, da der Gesundheitsschutz der angestellten Rechtsanwälte durch die ersten beiden Anordnungen sichergestellt und die dritte damit nicht erforderlich sei. Die wesentlichen beiden Anordnungen hielt das Gericht für rechtmäßig. Rechtsgrundlage sei § 17 Abs. 2, 4 ArbZG, wonach die Aufsichtsbehörde die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitszeitgesetz ergebenden

Pflichten zu treffen hat, und sich geeignete Nachweise vorlegen lassen kann.

Das Urteil betont, dass die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben auch für angestellte Rechtsanwälte gilt und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten Vorrang vor berufsrechtlichen Erwägungen hat. Die Berufung wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

### • **Grafik des Monats: MINT-Studiengänge für Drittstaatler interessant**

In Deutschland fehlt es weiterhin an Fachkräften in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – den sogenannten MINT-Berufen. Trotz der aktuellen wirtschaftlichen Schwäche und zahlreicher Stellenstreichungen bleibt der Bedarf hoch. Im Oktober 2025 waren bundesweit mehr als 367.600 MINT-Stellen unbesetzt. Gleichzeitig suchten zwar rund 254.000 Arbeitslose eine Beschäftigung in diesem Bereich, doch aufgrund fehlender oder nicht passender Qualifikationen bleibt eine Lücke von etwa 148.500 Fachkräften.

Eine besonders erfolgversprechende Möglichkeit, diese Lücke zu schließen, ist die Zuwanderung über ein Studium an deutschen Hochschulen. Viele junge Menschen aus Nicht-EU-Staaten kommen nach Deutschland, um ein MINT-Fach zu studieren – und bleiben anschließend dauerhaft zum Leben und Arbeiten. Eine Auswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt, dass dieser Weg für den Arbeitsmarkt besonders wertvoll ist.

Im Jahr 2022 lebten rund 153.000 MINT-Akademiker in Deutschland, die ursprünglich zum Studieren eingewandert waren. Etwa 128.000 von ihnen waren erwerbstätig und trugen jährlich rund 14,6 Milliarden Euro zur Wertschöpfung bei. In der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen lag die Erwerbstätigenquote bei rund 90 Prozent – deutlich höher als bei MINT-Fachkräften, die ihren Abschluss im Ausland erworben haben. Ein Grund dafür ist, dass deutsche Hochschulabschlüsse für Arbeitgeber leichter einzuordnen sind und Absolventen häufig bessere Deutschkenntnisse besitzen.

Auffällig ist zudem, dass 78 Prozent

dieser ehemaligen Studierenden aus Drittstaaten stammen. Damit bieten MINT-Studiengänge ein großes Potenzial, gezielt Fachkräfte aus bevölkerungsreichen Ländern außerhalb der EU zu gewinnen. Um diesen Erfolg weiter auszubauen, sind mehrere Maßnahmen wichtig: verlässliche Informationen über Studium und Arbeitsmarkt, etwa über das Portal „Make it in Germany“; ein stärkerer Ausbau von Deutschkursen sowie eine bessere Nutzung von Career-Services an Hochschulen, die den Übergang in den Beruf erleichtern.

Neben der Zuwanderung sollte Deutschland auch die inländischen Potenziale besser nutzen. Vor allem Frauen sind in MINT-Berufen weiterhin unterrepräsentiert. Zwar ist ihr Anteil von unter 14 Prozent im Jahr 2012 auf heute 16,5 Prozent gestiegen, doch besteht weiterhin großer Handlungsbedarf. Der Abbau von Geschlechterklischees in Schule

und Berufsberatung, weibliche Vorbilder sowie die Einbindung der Eltern können dazu beitragen, mehr junge Frauen für eine MINT-Karriere zu begeistern.

### • **EuGH: Fahrzeiten im Firmenfahrzeug gelten als Arbeitszeit**

Mit Urteil vom 9. Oktober 2025 (C-110/24) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) klargestellt, dass bestimmte Fahrzeiten als Arbeitszeit im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) gelten. Die Entscheidung betrifft Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort, die im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug zu wechselnden Einsatzorten fahren, etwa im Montage-, Vertriebs- oder Außendienst.

Ausgangspunkt war ein Rechtsstreit zwischen der spanischen Gewerkschaft STAS-IV und dem öffentlichen Unternehmen VAERSA, das Naturschutz- und

Umweltmaßnahmen in der Region Valencia durchführt. Die betroffenen Beschäftigten arbeiten in wechselnden Naturschutzgebieten und verfügen über keinen festen Arbeitsort. Sie fahren zunächst von ihrem Wohnsitz zu einem vom Arbeitgeber festgelegten Stützpunkt. Dort erhalten sie ein mit Werkzeugen und Material ausgestattetes Firmenfahrzeug, mit dem sie gemeinsam zum jeweiligen Einsatzort fahren. Nach Arbeitsende erfolgt die Rückfahrt zum Stützpunkt, von wo aus sie nach Hause fahren. Nach den Arbeitsverträgen wurden diese Fahrten bislang nicht vollständig als Arbeitszeit erfasst.

Der EuGH hatte zu prüfen, ob diese Fahrzeiten unter den Begriff der „Arbeitszeit“ nach Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeitrichtlinie fallen. Danach ist Arbeitszeit jede Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine

Aufgaben wahrnimmt. Der Gerichtshof betonte, dass Fahrzeiten dann Arbeitszeit sind, wenn sie ein wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit sind und der Arbeitnehmer währenddessen den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt.

Im konkreten Fall bejahte der EuGH dies, da die Fahrten zu festgelegten Zeiten, von einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aus und in einem vom Arbeitgeber organisierten Fahrzeug erfolgen. Zudem können die Arbeitnehmer während der Fahrt nicht frei über ihre Zeit verfügen und ohne diese Fahrten könnten sie ihre Arbeit nicht erbringen.

Folglich zählen sowohl die Hin- als auch die Rückfahrten zwischen Stützpunkt und Einsatzort als Arbeitszeit. Die Entscheidung hat erhebliche Bedeutung für mobile Tätigkeiten in vielen Branchen. Arbeitgeber müssen prüfen, ob Fahrzeiten künftig zu erfassen und zu vergüten sind. Übliche Pendelwege zwischen Wohnung und Arbeitsplatz bleiben hier von jedoch weiterhin ausgenommen.

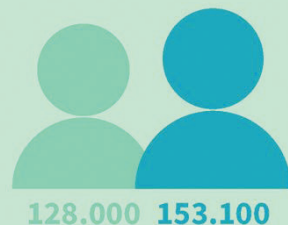
## Zum Studieren gekommen, zum Arbeiten geblieben

in Deutschland im Jahr 2022

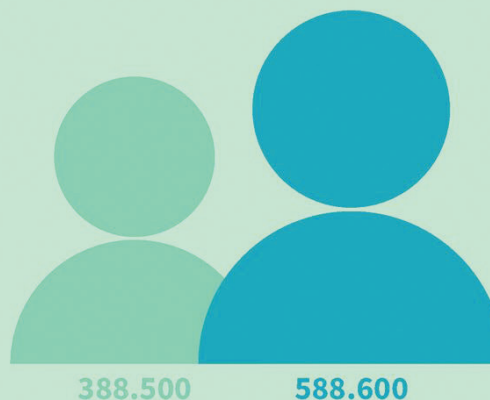
■ Erwerbstätige

■ Insgesamt

Zuwanderer, die ihren MINT-Abschluss an einer deutschen Hochschule erworben haben



Mit MINT-Abschluss Zugewanderte



Inklusive Personen im Rentenalter  
MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik  
Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft  
© 2025 IW Medien / iwd

iwd



Konstantin Ilg  
Rechtsanwalt  
(Syndikusrechtsanwalt)

### • **Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:  
<https://www.biwe-akademie.de>

### Kontakt:

**Südwestmetall**

Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0

[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)