



Arbeitszeitgesetz 2026: Was die geplante Flexibilisierung für Arbeitnehmer bedeutet

Ute Pappelbaum

Im Rahmen der Nationalen Tourismusstrategie 2026 plant die Bundesregierung eine grundlegende Reform des Arbeitszeitgesetzes. Kern des Vorhabens ist die Abkehr von der bislang geltenden täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Arbeitszeitobergrenze. Damit soll die gesetzliche Grundlage für eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit geschaffen werden – bei gleichzeitigem Erhalt zentraler Arbeitsschutzstandards.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit statt täglicher Begrenzung

Derzeit sieht das Arbeitszeitgesetz eine regelmäßige tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden vor, die unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden kann. Künftig soll stattdessen maßgeblich sein, wie viele Stunden innerhalb einer Woche gearbeitet werden. Die konkrete Ausgestaltung der Wochenarbeitszeitgrenze ist noch Gegenstand politischer Abstimmung.

Nach den bisherigen Planungen soll diese Umstellung mehr Spielraum bei der Arbeitszeitverteilung ermöglichen – etwa durch längere Arbeitstage an einzelnen Tagen und dafür zusammenhängende Freizeitphasen. Voraussetzung bleibt jedoch die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten sowie der bestehenden Vorgaben zum Gesundheitsschutz.

Die Bundesregierung verweist darauf, dass das Vorhaben mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie vereinbar sei. Insbesondere die verpflichtenden Ruhezeiten und Pausenregelungen sollen ausdrücklich nicht zur Disposition stehen. Eine vollständige Deregulierung der Arbeitszeit ist nach aktuellem Stand nicht vorgesehen.

Mehr Flexibilität – aber keine Abkehr vom Arbeitsschutz

Nach Einschätzung der Bundesregierung eröffnet die geplante Reform sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zusätzliche Gestaltungsspielräume. Beschäftigte könnten Arbeitszeiten stärker an private Bedürfnisse anpassen, während Unternehmen – insbesondere in saisonabhängigen oder personalintensiven Branchen – flexibler auf Auftragsspitzen reagieren können.

Zugleich betont die Bundesregierung, dass die Flexibilisierung nicht zu einer strukturellen Mehrbelastung führen dürfe. Ruhezeiten, Pausenregelungen sowie der arbeitsmedizinische Schutz sollen unverändert gelten und gegebenenfalls durch betriebliche Mitbestimmung flankiert werden.

Kritische Stimmen, insbesondere aus Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen, warnen dennoch vor einer faktischen Verlängerung einzelner Arbeitstage und einer schleichenden Aushöhlung des Achtstundentags. Entscheidend werde sein, wie verbindlich Schutzmechanismen kontrolliert und durchgesetzt werden.

Steuerliche Anreize und Fachkräftesicherung

Flankierend zur Reform des Arbeitszeitgesetzes sieht die Nationale Tourismusstrategie steuerliche Anreize vor. Geplant ist unter anderem, Überstundenzuschläge steuerlich zu begünstigen sowie Prämien für freiwillige Arbeitszeiterhöhungen bei Teilzeitbeschäftigten attraktiver zu gestalten.

Die Bundesregierung verbindet damit das Ziel, zusätzliche Arbeitskräftepotenziale zu mobilisieren und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sollen von einer höheren Flexibilität profitieren, ohne dauerhaft zusätzliches Personal aufbauen zu müssen.

Bestandteil der Nationalen Tourismusstrategie 2026

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein zentraler Baustein der Nationalen Tourismusstrategie, die am 28. Januar 2026 vorgestellt wurde. Neben der Modernisierung des Arbeitszeitrechts umfasst die Strategie Maßnahmen zum Bürokratieabbau, zur Digitalisierung sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche.

Christoph Ploß, CDU-Tourismus-Koordinator der Bundesregierung, verweist auf die wirtschaftliche Tragweite der Pläne:

„Davon werden nicht nur mittelständische Unternehmen profitieren, sondern auch Millionen Arbeitnehmer in Deutschland.“

Laut einem Bericht der [Bild-Zeitung vom 28. Januar 2026](#) strebt die Bundesregierung an, noch im Laufe des Jahres konkrete gesetzgeberische Schritte auf den Weg zu bringen.

Die Bundesregierung weist jedoch darauf hin, dass sämtliche Maßnahmen unter Finanzierungsvorbehalt stehen und von den jeweiligen Gesetzgebungs- und Verwaltungskompetenzen abhängig sind. Die konkrete Ausgestaltung des reformierten Arbeitszeitrechts bleibt damit Gegenstand weiterer politischer Verhandlungen.

Häufige Fragen zur geplanten Reform des Arbeitszeitgesetzes

Was ändert sich am Arbeitszeitgesetz ab 2026?

Ab 2026 soll das Arbeitszeitgesetz flexibler werden. Geplant ist eine Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Ziel ist es, mehr Spielraum bei der Verteilung der Arbeitszeit zu schaffen, ohne zentrale Schutzvorgaben aufzugeben.

Was bedeutet eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit?

Künftig soll nicht mehr allein die tägliche Arbeitszeit maßgeblich sein, sondern die Gesamtarbeitszeit innerhalb einer Woche. Längere Arbeitstage wären damit möglich, sofern der zulässige Wochenrahmen sowie gesetzliche Ruhezeiten eingehalten werden.

Bleiben Ruhezeiten und Pausen verpflichtend?

Ja. Auch bei einer Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit bleiben gesetzliche Ruhezeiten, Pausenregelungen und der Arbeitsschutz weiterhin verbindlich. Eine Abschaffung dieser Schutzmechanismen ist nach aktuellem Stand nicht vorgesehen.

Für wen gilt die Reform des Arbeitszeitgesetzes?

Die Reform soll grundsätzlich für Arbeitnehmer in Deutschland gelten. Je nach Branche können jedoch tarifliche Sonderregelungen, Übergangsfristen oder abweichende Umsetzungen vorgesehen werden.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948058/arbeitszeitgesetz-2026-woechentliche-hoehstarbeitszeit/>