

Fragmentierte Arbeitszeiten schaden

Beschäftigte, die ihre Arbeit regelmäßig unterbrechen und abends fortsetzen, machen im Schnitt mehr Überstunden und wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

Für manche Menschen beginnt der Arbeitstag zweimal: Sie setzen sich nach einer längeren Unterbrechung später wieder an den Schreibtisch. Eine solche „Fragmentierung“ der Erwerbsarbeitszeit gilt Befürworterinnen und Befürwortern einer Deregulierung des geltenden Arbeitszeitgesetzes als Chance. Insbesondere Frauen und Mütter – so die These – könnten dadurch Erwerbsarbeit und Familie besser unter einen Hut bringen und daher ihre vertraglichen Arbeitszeiten ausweiten. Damit könne das Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft werden. WSI-Forscherin Yvonne Lott hat empirisch untersucht, was an diesem Argument dran ist. „Die Ergebnisse zeigen, dass fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten nicht mit einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, sondern mit höheren Überstunden verbunden sind. Wer den Arbeitstag unterbricht, wünscht sich kürzere Erwerbsarbeitszeiten. Das spricht eher für eine Mehrbelastung durch Fragmentierung als für Erholung und eine gute Work-Life-Balance.“

Für ihre Analyse hat die Sozialwissenschaftlerin Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung aus den Jahren 2019, 2021 und 2023 ausgewertet. Diese beziehen sich auf Angaben von 21000 Beschäftigten, die teilweise an mehreren Befragungswellen teilgenommen haben. Schichtarbeitende wurden nicht berücksichtigt. Das Ausmaß der Arbeitszeit-Fragmentierung wurde erfasst über die Frage: „Wie oft kommt es vor, dass Sie die Arbeit aus privaten Gründen für mehrere Stunden unterbrechen und am Abend nach 19 Uhr weiterarbeiten?“

Nötig ist echte Entlastung

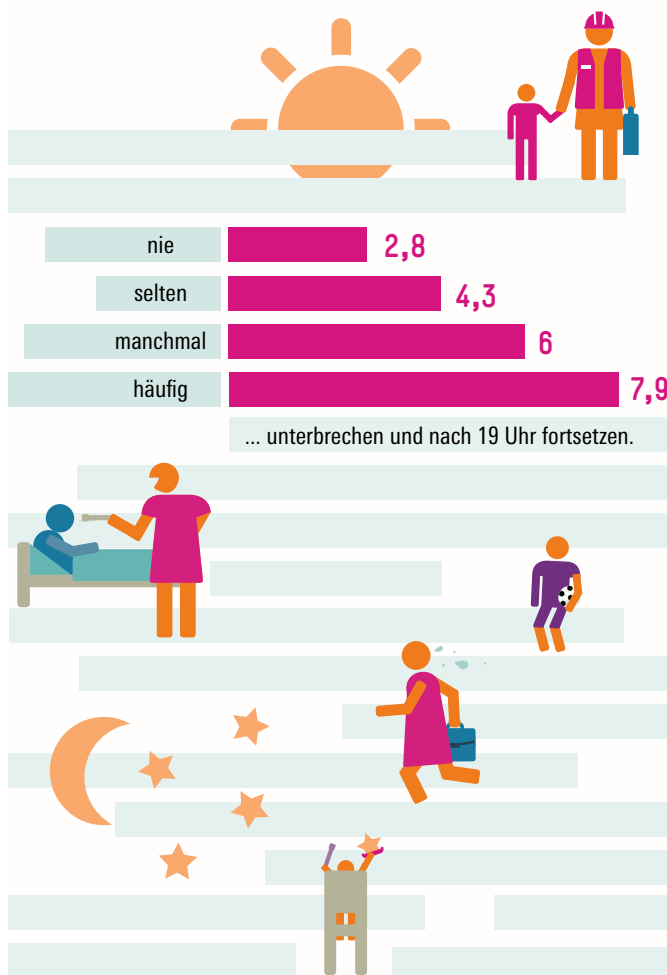
Lotts Berechnungen zufolge, bei denen Faktoren wie Geschlecht, Beschäftigungsumfang oder Gesundheitszustand statistisch berücksichtigt wurden, gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Fragmentierung und vertraglicher Arbeitszeit. Dagegen zeigt sich ein deutlicher Effekt auf Überstunden: Bei stärker fragmentierten Arbeitszeiten ist deren Zahl höher, ebenso wie die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

„Fragmentierte Arbeitszeiten erweisen sich damit nicht als nachhaltiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so die WSI-Expertin. „Weil sie mit zusätzlichen Überstunden und dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten einhergehen, können sie auf Dauer nicht nur die Vereinbarkeit belasten, sondern auch die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten und ihre Bindung an den Arbeitgeber schwächen. Fragmentierte Arbeitszeiten können daher Fehlzeiten erhöhen und Personalmangel verschärfen.“

Für wirkliche Fortschritte in Sachen Vereinbarkeit sollte die Politik laut Lott durchsetzen, dass Arbeitszeit verlässlich digital erfasst wird, um Überstunden sichtbar zu machen.

Mehr Arbeit mit Unterbrechungen

So viele Überstunden pro Woche machen Beschäftigte im Schnitt, die ihre Arbeit ...



Quelle: Lott 2026

Hans Böckler
Stiftung

Es gelte, Erreichbarkeit am Abend zu begrenzen sowie für echte Entlastung zu sorgen, etwa durch den Ausbau des Kinderbetreuungsangebots und eine bessere Pflegeinfrastruktur. Selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle wie Wahlarbeitszeit oder Optionszeit sollten gestärkt werden.

„Diese wichtigen empirischen Befunde zeigen einmal mehr, dass eine Abschaffung des Achtstundentages nicht zu einer Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen führen würde. Politik, die das erreichen möchte, sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich erleichtern, zum Beispiel durch verlässliche Kinderbetreuung“, sagt Bettina Kohlrausch, die wissenschaftliche Direktorin des WSI. <

Quelle: Yvonne Lott: Fragmentierte Arbeitszeiten bedeuten Überstunden und Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten, WSI Policy Brief Nr. 100, Juli 2026 [Link zur Studie](#)