

HBS KOMMENTAR

Nr. 005 · Juni 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

WÖCHENTLICHE HÖCHSTARBEITSZEIT: GEFAHR FÜR VEREINBARKEIT UND GESUNDHEIT

Amélie Sutterer-Kipping und Laurens Brandt

Der neue Bundeskanzler Friedrich Merz hat in seiner ersten Regierungserklärung eine Debatte über die Arbeitszeit in Deutschland angestoßen. Er verlangt eine "gewaltige Kraftanstrengung" von den Menschen, um das Land wieder wettbewerbsfähiger zu machen. Dazu sei es nötig, "wieder mehr und vor allem effizienter" zu arbeiten. Im Koalitionsvertrag des schwarz-roten Regierungsbündnisses heißt es, „Beschäftigte und Unternehmen wünschten sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (CDU, CSU und SPD 2025: S. 18 Rn. 557-560).

Der Koalitionsvertrag zielt damit in erster Linie auf eine weitere Lockerung des Arbeitszeitgesetzes zur Ausweitung der täglichen

Höchstarbeitszeit ab. Bereits das geltende Arbeitszeitgesetz erlaubt eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden. Noch höhere Grenzen können durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung erlaubt werden. Das Vorhaben der Bundesregierung würde eine tägliche Höchstarbeitszeit von über 12 Stunden ermöglichen. Begründet wird das Vorhaben mit den angeblichen Wünschen der Beschäftigten nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung. Es wird also unterstellt, dass eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes den Interessen der Beschäftigten dient. Insbesondere sollen flexiblere Arbeitszeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Das geht aber an den sozialen Realitäten vorbei. Das Vorhaben zielt nicht darauf ab, Beschäftigten mehr Flexibilität zu ermöglichen, sondern den Arbeitgebenden mehr Flexibilität beim Einsatz der Beschäftigten einzuräumen. Der

Flexibilisierungsaufwand liegt bei den Beschäftigten, der Flexibilisierungsnutzen bei den Arbeitgebenden. Doch das ist zu kurz gedacht. Langfristig gefährden Arbeitstage von mehr als acht Stunden nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten und ihre Arbeitssicherheit, sondern begünstigen auch tradierte Rollenverteilungen, was dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie diametral entgegensteht.

1. Arbeiten wir tatsächlich zu wenig?

Im Zentrum der aktuellen Arbeitszeitdebatte steht der Vorwurf, in Deutschland werde zu wenig gearbeitet. Aber lässt sich das so pauschal sagen?

Um sich ein vollständiges Bild über die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland zu machen, müssen neben der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit auch die Entwicklung der Erwerbstätigkeit und das Arbeitszeitvolumen Berücksichtigung finden.

Wirft man einen Blick auf die Zahl der Erwerbstätigen, **arbeiten wir nicht weniger als früher, sondern mehr.** Die Zahl der abhängig Beschäftigten bzw. der Erwerbstätigen erreichte nach dem IAB im Jahr 2023 mit einem Jahresdurchschnitt von 42,2 bzw. 46,0 Millionen Personen neue Höchststände (IAB-Forschungsbericht 2024, S. 35). Auch das Gesamtarbeitszeitvolumen verzeichnet nach einer Studie des IAB, einer Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, Rekordwerte. Insgesamt haben abhängig Beschäftigte in Deutschland im Jahr 2023 rund 54,59 Milliarden Stunden geleistet, während es 1991 noch 52,20 Milliarden Stunden waren. Inklusive des Arbeitszeitvolumens der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen stieg das Arbeitszeitvolumen der Erwerbstätigen im Jahr 2023 sogar auf 61,44 Milliarden Stunden (IAB-Forschungsbericht 2024, S.36). Im Jahr 2024 blieben

beide Größen sehr nahe an diesen Rekordwerten: Die Zahl der Erwerbstätigen stieg noch einmal minimal an, das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen ging geringfügig um 0,1 Prozent auf 61,37 Milliarden Stunden zurück (IAB 2025). Die gestiegene Erwerbstätigenzahl und das gestiegene Arbeitszeitvolumen sind darauf zurückzuführen, dass heute mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. So ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen zwischen 1991 und 2022 um 16 Prozentpunkte auf 73 Prozent gestiegen (WSI Gender Daten Portal: Erwerbsarbeit).

Die Entwicklung der Arbeitszeit zeigt, dass wir uns zunehmend weg vom traditionellen Alleinverdienermodell zu einem Zweiverdienerhaushalt hinbewegen (DIW Wochenbericht Nr. 16/2024, S. 241). Dementsprechend steigt das Gesamtarbeitszeitvolumen insgesamt, gleichzeitig sind die durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten gesunken. Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten lag 1991 noch bei rund 1.478 Stunden und im Jahr 2023 bei 1.295 Stunden. Der Rückgang ist auf die kontinuierlich gestiegenen Teilzeitquoten zurückzuführen. Knapp ein Drittel der Beschäftigten arbeitet 2023 in Teilzeit (Destatis). Und hier liegt nun die Krux. Zwar ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen, gleichzeitig ist fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland teilzeitbeschäftigt (im Vergleich zu jedem achten Mann (WSI, Teilzeitquoten)). Dies hat einen deutlichen Rückgang der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigem bzw. pro Beschäftigtem zur Folge, was zu einer im europäischen Vergleich relativ geringen durchschnittlichen Arbeitszeit aller Beschäftigten von 34,7 Stunden pro Woche führt (DIW Wochenbericht Nr. 16/2024, S. 241; Destatis).

Kurzum: In Deutschland wird zwar mehr gearbeitet, aber durch den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen entsteht der Eindruck, dass die Beschäftigten in Deutschland weniger arbeiten. Gleichzeitig bringt diese Entwicklung auch zum Ausdruck, dass wir die Debatte um die Arbeitszeit neugestalten müssen. Dies erfordert einen offenen gesellschaftlichen Diskurs, um gemeinsam ein positives Bild von der Arbeit zu zeichnen, einschließlich der Wege dorthin. **Die Frage ist nur, brauchen wir hierfür die Einführung einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit?** Nachfolgend sollen die Gründe gegen ein solches Vorhaben skizziert werden:

2. Ausreichende Flexibilisierung nach geltendem Recht

Der Acht-Stunden-Tag ist zwar seit 1918 eine Konstante in unserem Arbeitszeitrecht. § 3 S. 2 ArbZG erlaubt gleichwohl eine Verlängerung auf zehn Stunden. Die einzige Voraussetzung: Innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten bzw. 24 Wochen muss ein Ausgleich erfolgen, sodass die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird. **Die Verlängerung bedarf arbeitszeitrechtlich bereits heute keiner Rechtfertigung.** Rechnet man die tägliche Ruhezeit von 45 Minuten noch hinzu, so sind Arbeitstage von 10 Stunden und 45 Minuten ohne Weiteres möglich. Beim Grundsatz des Achtstundentags handelt es sich daher weniger um eine strikte Regel als um einen Ausgangspunkt für diverse Flexibilisierungsmöglichkeiten (Ulber 2021, 192).

Darüber hinaus lassen bereits die §§ 7 und 15 ArbZG zahlreiche weitere branchen- bzw. tätigkeitsbezogene Abweichungen sowie Ausnahmen durch Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder durch die Aufsichtsbehörden zu,

wobei im Regelfall ein entsprechender Zeitausgleich gewährleistet sein muss. Das erklärt auch, warum z.B. in Krankenhäusern längere Arbeitszeiten als acht bzw. zehn Stunden möglich sind.

3. Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes

Zweitens ist die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit mit der Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes unvereinbar. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Es schützt die Gesundheit von Arbeitnehmenden. **Das Arbeitszeitrecht schützt vor Selbst- und Fremdausbeutung** (Ulber 2021, 190).

Arbeitsmedizinische Erkenntnisse belegen, dass überlange Arbeitszeiten der Gesundheit schaden. Die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit würde faktisch nach Abzug der Mindestruhezeit von 11 Stunden und der entsprechenden Ruhepause von 45 Minuten eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden und 15 Minuten ermöglichen. Eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit fände im Ergebnis dann nur durch die Mindestruhezeiten und Ruhepausen statt (Ulber/Brandt 2022).

4. Gesundheitsschutz

Arbeitsmedizinisch ist längst erwiesen, dass Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden **die Gesundheit gefährden und die Arbeitssicherheit beeinträchtigen**. Langfristig kommt es häufig zu **stressbedingten Erkrankungen**, sowohl zu psychischen Erkrankungen (wie vermehrtes Auftreten von Burnout-Symptomatik, physischen und psychischen Erschöpfungszuständen) als auch zu körperlichen Erkrankungen (Schlaganfälle, Diabetes, erhöhtes Krebsrisiko etc.). **Psychische Erkrankungen sind immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in die Rente** (Lott 2024, S. 1). Die Krankheitsdauer bei psychischen Erkrankungen lag 2023 bei

durchschnittlich 33 Tagen (Psychreport 2025). Neben den fatalen Folgen für Arbeitnehmende stellen überlange Arbeitszeiten langfristig auch das Gesundheitssystem und Arbeitgebende vor enorme Herausforderungen. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat errechnet, dass Arbeitgebende in Deutschland im Vergleich zu 2010 doppelt so viel für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zahlen. Im Jahr 2023 beliefen sich die Zahlungen auf etwa 77 Milliarden Euro (IW-Kurzbericht 70/2024, S. 1). Vor diesem Hintergrund ist die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit nicht verantwortlich und wirkt volkswirtschaftlich kontraproduktiv.

5. Arbeitsschutz

Neben ungünstigen Einflüssen auf die Gesundheit zeigen arbeitsmedizinische Erkenntnisse aber auch negative Zusammenhänge zwischen langen werktäglichen Arbeitszeiten und dem Unfallgeschehen am Arbeitsplatz. Das Unfallrisiko steigt ab der 8. Arbeitsstunde exponentiell an, **sodass Arbeitszeiten über 10 Stunden täglich als hoch riskant eingestuft werden**. Nach einer Arbeitszeit von 12 Stunden ist die Unfallrate bei der Arbeit oder bei der anschließenden Fahrt nach Hause im Vergleich zu 8 Stunden um das Zweifache erhöht (Backhaus/Nold/Entgelmeier/Brenscheidt/Tisch 2023, S. 5). Dieses Risiko betrifft nicht nur die Arbeitnehmenden selbst, sondern auch Dritte, wie beispielsweise Patient:innen oder Verkehrsteilnehmende, die von Fehlhandlungen oder Fehlern im Straßenverkehr oder im Gesundheitssystem betroffen sein können.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Schließlich werden durch die Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit Betreuungskonflikte nicht gelöst, sondern verschärft. Denn für viele

Beschäftigungsverhältnisse ist es die Regel, dass Arbeitszeiten durch Arbeitgebende festgelegt werden. Stattdessen stellen die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten wichtige Schlüsselfaktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Es droht der Effekt einer weiteren Verringerung der Erwerbsarbeit gerade bei Frauen, was dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie diametral entgegensteht (Sutterer-Kipping 2024, S. 8 ff.). **Langfristig verhindert die ungleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt die eigenständige Existenzsicherung im Lebensverlauf, schmälert nachweislich Aufstiegs- und Weiterbildungschancen und erhöht das Risiko für Altersarmut** (Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping 2020, S. 70 ff., 87).

Was sich die Arbeitnehmenden tatsächlich wünschen, ist mehr **Arbeitszeitsouveränität**, also Einflussnahme auf die Verteilung der Arbeitszeit, denn gerade die Veränderung der Lage der Arbeitszeit kann in vielen Fällen entscheidend dafür sein, Vereinbarkeitslösungen zu ermöglichen, entweder für eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit. Im Koalitionsvertrag heißt es zwar, dass sich die Beschäftigten und Unternehmen mehr Flexibilität wünschen, der Koalitionsvertrag sieht aber keine Einflussnahme der Arbeitnehmenden auf die Verteilung der Arbeitszeit vor. Nach geltender Rechtslage kann sich die konkrete Lage der Arbeitszeit aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglichen Regelungen ergeben. Sofern hier keine Festlegungen getroffen worden sind, unterliegt die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit dem Direktionsrecht der bzw. des Arbeitgebenden. Er oder Sie hat also das letzte Wort.

Ein individueller Anspruch auf die Festlegung der Lage der Arbeitszeit, also auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche, besteht nicht. Er kann nur

zusammen mit dem Anspruch aus § 8 Abs. 1 (zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit) oder § 9a Abs. 1 TzBfG (Brückenteilzeit) geltend gemacht werden. Mit den Neuerungen des TzBfG haben Arbeitnehmende seit Januar 2019 lediglich ein Recht, die Verteilung der Arbeitszeit mit den Arbeitgebenden zu erörtern (§ 7 Abs. 2 TzBfG) (Sutterer-Kipping 2024, S. 9). Ein Anspruch auf eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Anpassung des Beginns und des Endes der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit besteht nicht (Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping 2020, S. 88).

Vor diesem Hintergrund ist die Einführung einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit nicht verantwortlich und die falsche Stellschraube zur Lösung des Problems von gleichberechtigter Sorgearbeit. Wir benötigen gesetzlichen Mindestschutzstandards für alle Arbeitnehmenden und verbindliche Rahmenbedingungen für selbstbestimmte Arbeitszeiten. Teilzeitarbeit ist nicht per se schlecht und kann als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, sofern die Rahmenbedingungen stimmen. So muss die Entscheidung für Teilzeitarbeit freiwillig sein und die Verringerung der Arbeitszeit eine eigenständige Existenzsicherung im Lebenslauf gewährleisten. Mit der Brückenteilzeit wurde ein erster Schritt in die richtige Richtung gemacht, damit Arbeitnehmende wieder in Vollzeit zurückkehren können, nachdem sie ihre Arbeitszeit z.B. wegen Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger für einige Jahre verringert haben. Doch bisher gibt es noch zu viele Einschränkungen, als dass dieses Gesetz wirklich ein Ende der „Teilzeitfalle“ bedeuten würde. Gleichzeitig müssen wir die institutionelle Kinderbetreuung weiter stärken, denn die Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten ist ein zentraler Hebel für die gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeit (Sutterer-Kipping 2024, S. 11).

Literatur

Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Entgelmeier, Ines/Brenscheidt, Frank/Tisch, Anita 2023: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (bua: Fokus), 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Beckmannshagen, Mattis/ Sperling, Annika 2024: Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch, DIW Wochenbericht Nr. 16/2024.

CDU, CSU und SPD 2025: Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode, Berlin.

Deinert, Olaf/Maksimek, Elena/Sutterer-Kipping, Amélie 2020: Die Rechtspolitik des Sozial und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe, Band 30, Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2020.

Lott, Yvonne 2024: Wachstumsinitiative: Risiko für Gesundheit, Gleichstellung und sozialen Zusammenhalt, WSI-Kommentar Nr. 2, Düsseldorf.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika 2025: Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2023, WSI Gender Daten Portal.

Sutterer-Kipping, Amélie 2024: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2024 zum Antrag CDU/CSU Fraktion, Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien, Ausschussdrucksache 20(11)489.

Ulber, Daniel 2021: Grundfragen des Arbeitszeitrechts im 21. Jahrhundert, Soziales Recht 2021, Nr. 5, S.189-204.

Ulber, Daniel/Brandt, Laurens 2022: Anmerkung zum Urteil des BAG v. 19.5.2021 – 5 AS 2/21, Arbeitsrechtliche Praxis, ArbZG § 21a Nr. 1.

Wanger, Susanne/Hartl, Tobias/ Hummel, Markus/Yilmaz, Yasemin 2024: Überarbeitung der IAB-Arbeitszeitrechnung im Rahmen der Generalrevision 2024 der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen 20|2024.

Autorenkontakt

Dr. Amélie Sutterer-Kipping ist Referatsleiterin für Arbeitsrecht und Sozialrecht am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
amelie-sutterer-kipping@boeckler.de

Dr. Laurens Brandt ist wissenschaftlicher Referent für Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
laurens-brandt@boeckler.de

Impressum

**Hans Böckler
Stiftung** 

© 2025 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-0
presse@boeckler.de

Pressekontakt: Rainer Jung
Telefon +49 211 7778-150

Der HBS-Kommentar ist als unregelmäßig erscheinende Online-Publikation erhältlich über www.boeckler.de/de/kommentare-35769.htm

ISSN: 2749-9510



Dieses Werk ist lizenziert unter Creative Commons Attribution 4.0 (BY).
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)