

POLICY BRIEF

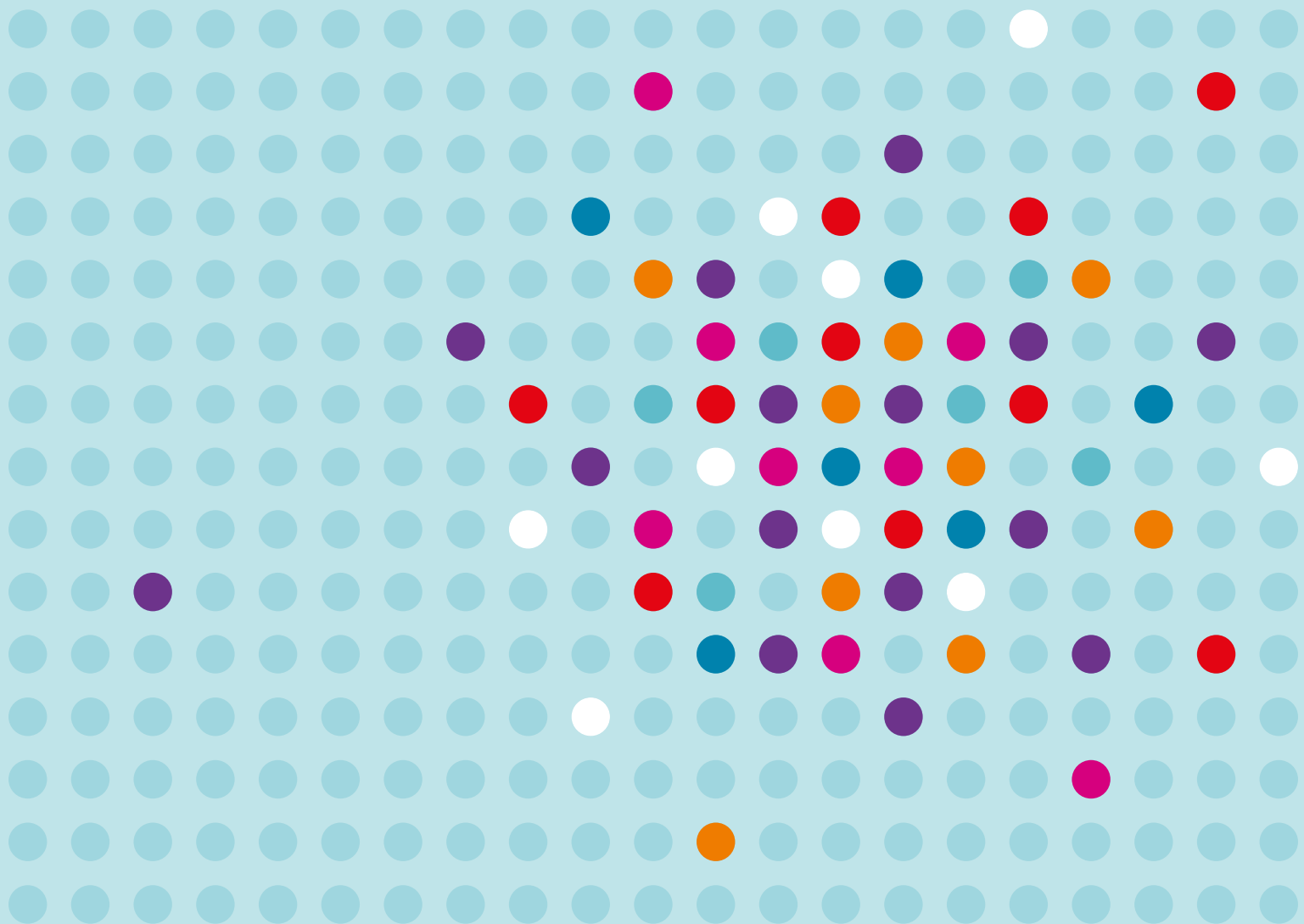
Nr. 92 · Policy Brief WSI · 09/2025

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

LANGE UND FRAGMENTIERTE ARBEITSTAGE

Verbreitung, Gründe und Auswirkungen

Yvonne Lott, Eileen Peters



1 Einleitung

Die arbeitszeitpolitischen Errungenschaften des gewerkschaftlichen Arbeitskampfes geraten unter Druck. Besonders die gesetzliche Begrenzung des Arbeitstages auf acht Stunden, ein hart erkämpfter Meilenstein im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Lott/Frerichs 2023), wird von Arbeitgeberverbänden und Teilen der Politik zur Disposition gestellt. Die Forderung: die Einführung einer wöchentlichen anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit.

Nach geltendem Arbeitszeitgesetz (§ 3 ArbZG) darf „[d]ie werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer [...] acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ In Tarifverträgen bzw. Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz möglich (§ 7 ArbZG) und kommen oftmals zur Anwendung (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016). Die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden bleibt jedoch der zentrale Maßstab und gilt weiterhin als Leitplanke für gute Arbeit (Hoffmann/Suchy 2016). Die tägliche Arbeitszeitgrenze dient nicht nur dem Schutz der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der körperlichen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten, sondern soll zugleich ausreichend Raum für Erholung, Familienleben und gesellschaftliche Teilhabe sichern.

Im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD plant die neue Bundesregierung jedoch, die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche zu ersetzen. Dies würde Arbeitstage von über zehn Stunden gesetzlich ermöglichen (Sutterer-Kipping/Brandt 2025) und soll laut Bundesregierung zu einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben führen. Welche Auswirkungen hätte eine solche Änderung auf die Work-Life-Balance der Beschäftigten? Diese Frage beantwortet der vorliegende Policy Brief – auch unter Bezugnahme auf bestehende Studien, die zeigen, dass Beschäftigte mit langen Erwerbsarbeitszeiten eine schlechtere Work-Life-Balance haben (Backhaus et al. 2023; Wirtz 2010; Backhaus/Lott 2025). Lange Erwerbsarbeitszeiten beeinträchtigen jedoch nicht nur die eigene Work-Life-Balance, sondern auch die der Partnerin bzw. des Partners (Lott/Wöhrmann 2022). Dies lässt sich damit erklären, dass lange Erwerbsarbeitszeiten die zeitlichen Spielräume für unbezahlte Arbeit wie Haus- und Sorgearbeit reduzieren und diese Aufgaben häufig auf die Partnerin oder den Partner übertragen werden (Collins et al. 2021; Hipp/Bünning 2021). Da Frauen im Durchschnitt kürzere Erwerbsarbeitszeiten aufweisen als Männer und sie nach wie vor den überwiegenden Anteil der unbezahlten Arbeit übernehmen (Lott 2024; destatis 2025a), sind hiervon insbesondere Frauen betroffen. Vor diesem Hintergrund stellen sich die Fragen: Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht, die bereits heute an einzelnen Arbeitstagen mehr als zehn Stunden tätig sind? Und in welchem Maße wirken sich lange Erwerbsarbeitszeiten auf die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit aus?

Der vorliegende Policy Brief geht diesen Fragen nach. Dabei richtet er den Blick auch auf die Verbreitung und Auswirkungen von fragmentierten Arbeitstagen – also von Arbeitstagen, die aufgrund von privaten Belangen für mehrere Stunden unterbrochen werden und an denen die Arbeit abends nach 19 Uhr wieder aufgenommen wird. Dies ist besonders relevant hinsichtlich der Forderung nach Aufhebung der täglichen Arbeitszeitgrenze. Indem der derzeitige gesetzliche Rahmen gelockert würde, könnte eine solche Reform nicht nur längere, sondern auch fragmentierte Arbeitstage begünstigen. Aktuelle Befunde zeigen jedoch, dass die Mehrheit der Beschäftigten nicht nur an der täglichen Arbeitszeitgrenze festhält, sondern auch eine klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben bevorzugt und am Abend nicht arbeiten möchte (Stegmaier et al. 2025; DGB-Index Gute Arbeit 2025). Bisher liegen empirische Befunde vor allem hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen fragmentierten Arbeitstagen, Zeit- und Termindruck, der Dauer von Ruhezeiten und Wochenarbeitszeiten sowie der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance vor (Backhaus/Lott 2025; Lu 2023). Erkenntnisse über die Auswirkungen fragmentierter Erwerbsarbeitszeiten auf die innerpartnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Arbeit fehlen jedoch größtenteils. Der Policy Brief fragt daher auch: Wie viele Beschäftigte fragmentieren ihre Arbeitstage und aus welchen Gründen? Welche Auswirkungen hat dies auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung?

Auf Grundlage einer Online-Befragung von 2.012 Beschäftigten im Alter von 18 bis 67 Jahren im Juli 2025 liefert der Policy Brief Antworten auf diese Forschungsfragen. Die deskriptiven Ergebnisse verdeutlichen nicht nur die bereits bestehenden Belastungen aufgrund von langen und fragmentierten Arbeitstagen, sondern auch die potenziellen Risiken einer Reform des Arbeitszeitgesetzes zulasten von Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Geschlechtergerechtigkeit.

2 Ein Blick auf den Forschungsstand

2.1 Gesundheit und Work-Life-Balance

Eine Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit würde Arbeitstage von mehr als zehn Stunden gesetzlich ermöglichen und könnte fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten begünstigen. Der Stand der Forschung zeigt jedoch eindeutig, dass mit zunehmender Dauer des Arbeitstages die Belastung für die Beschäftigten steigt. Studien belegen, dass lange Erwerbsarbeitszeiten die Gesundheit gefährden und das Unfallrisiko erhöhen (Backhaus et al. 2023; Müller et al. 2018). Ab der neunten Stunde steigt das Unfallrisiko spürbar an, zugleich erhöhen lange tägliche Arbeitszeiten den Erholungsbedarf, während sich die tatsächliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen verkürzt (Kittelmann et al. 2023). Wer dauerhaft auf diese Weise arbeitet, läuft Gefahr, eine chronische Müdigkeit und Herz-Kreislauf- oder psychische Erkrankungen zu entwickeln. Zudem schrumpfen die Möglichkeiten, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (Backhaus et al. 2023; Wirtz 2010). Fragmentierte Arbeitstage gehen zudem mit längeren Wochenarbeitszeiten und kürzeren

Ruhezeiten einher, das wiederum kann negative Folgen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten haben (Backhaus/Lott 2025).

Lange Erwerbsarbeitszeiten verschlechtern zudem die Work-Life-Balance (Backhaus et al. 2023). Wer regelmäßig zehn oder mehr Stunden im Job arbeitet, hat deutlich weniger Zeit für Erholung, Familie und soziale Kontakte (Backhaus et al. 2023; Wirtz 2010). Darüber hinaus verschlechtern atypische Erwerbsarbeitszeiten – etwa abends, nachts oder am Wochenende – das Privat- und Familienleben, da sie mit Vereinbarkeitskonflikten einhergehen (Lott/Wöhrmann 2022). Beschäftigte, die ihre Erwerbsarbeitszeit am Tag unterbrechen und am Abend wieder aufnehmen, haben häufiger einen erhöhten Zeit- und Termindruck bei der Arbeit und eine geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Backhaus/Lott 2025; Lu 2023). Die Forschung legt somit nahe, dass gesetzliche Schutzregelungen wie die tägliche Höchstarbeitszeit einen wichtigen Beitrag zum Erhalt von Gesundheit und sozialer Teilhabe leisten.

2.2 Geschlechterungleichheiten

Ein Aspekt, der in der Debatte um längere Erwerbsarbeitszeiten häufig unberücksichtigt bleibt, ist die unbezahlte Arbeit, die tagtäglich von der Mehrheit der Beschäftigten zusätzlich geleistet wird. Dazu zählen Tätigkeiten wie Hausarbeit, Besorgungen, Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen. Erwerbstätige leisten hierfür im Durchschnitt rund 25 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche. Der Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit ist bei Beschäftigten mit Sorgeverpflichtungen – vor allem bei Frauen – besonders hoch (Lott 2024; destatis 2025b). Frauen tragen deutlich häufiger als Männer eine Doppelbelastung durch bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit – nicht nur aufgrund von Kinderbetreuung, sondern auch aufgrund von Hausarbeit (Lott 2024). Selbst kinderlose Frauen übernehmen deutlich mehr unbezahlte Arbeit als kinderlose Männer (Lott 2024).

Lange Erwerbsarbeitszeiten bzw. fragmentierte Arbeitstage können daher insbesondere für Frauen negative Folgen haben. Verlängern sich die Arbeitsstunden im Job, steigt für Frauen die Gesamtarbeitszeit pro Tag – einschließlich der unbezahlten Arbeit. Erholungsphasen verkürzen sich und das Risiko für gesundheitliche Probleme nimmt zu (Moortel et al. 2017), vor allem dann, wenn am Abend weitergearbeitet wird (Backhaus/Lott 2025). Dies manifestiert sich ebenfalls in der Bewertung der Work-Life-Balance: Besonders Frauen mit Sorgeverantwortung weisen bei fragmentierten Erwerbsarbeitszeiten eine deutlich geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf (Backhaus/Lott 2025).

Hinzu kommt, dass Frauen aufgrund ihrer höheren Verantwortung für die unbezahlte Arbeit seltener als Männer die zeitlichen Kapazitäten haben, ihre Erwerbsarbeitszeit zu verlängern. Eine Gesetzesänderung, die Arbeitstage von mehr als zehn Stunden erlaubt, könnte daher vor allem zu einer Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten von Männern führen. Dies wiederum könnte den Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit für Frauen erhöhen und ihre Erwerbsfähigkeit weiter einschränken, denn die Erschöpfung durch lange Arbeitstage führt häufig dazu, dass Sorgearbeit verstärkt auf die Partnerin bzw.

den Partner verlagert wird (Collins et al. 2021; Hipp/Bünning 2021). Lange Erwerbsarbeitszeiten und Abendarbeit sind zudem mit einer höheren Belastung nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für die Partnerin bzw. den Partner verbunden (Lott/Wöhrmann 2022) – sie können letztlich dazu führen, dass Frauen ganz aus dem Erwerbsleben gedrängt werden (Deuffhard/Ganault 2025; Cha 2010; Cortés/Pan 2016).

Eine Gesetzesänderung, die Arbeitstage von mehr als zehn Stunden erlaubt, droht damit die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu verschlechtern und eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in Partnerschaften zu erschweren. Dies würde bestehende Geschlechterungleichheiten verschärfen.

3 Datengrundlage

Der vorliegende Policy Brief stützt sich auf Daten einer Online-Befragung, die im Auftrag des WSI von Verian (ehemals Kantar) im Juli 2025 durchgeführt wurde. Die Stichprobe stammt aus dem Online-Access-Panel der Payback GmbH, das vollständig offline rekrutiert wurde und auf rund 31 Mio. aktiven Kund*innen basiert. Von den etwa 130.000 aktiven Panelmitgliedern wird eine nach Alter, Geschlecht, Bildung und Bundesland quotierte Auswahl gezogen (Kantar Public 2021). Die Sollvorgaben orientieren sich an der Bevölkerungsfortschreibung und dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Abweichungen zwischen Soll- und Ist-Verteilungen werden durch faktorielle Gewichtung in Bezug auf Alter, Geschlecht, Bildung, Bundesland und Branche korrigiert, sodass die gewichtete Stichprobe – mit Ausnahme der Branchen – eine sehr gute Passung zur Grundgesamtheit aufweist. An der Zusatzbefragung haben insgesamt 2.012 Personen teilgenommen.

Als Grundgesamtheit gelten deutschsprachige abhängig Beschäftigten von 18 bis 67 Jahren in Deutschland mit Internetzugang – eine Voraussetzung, die für rund 85 bis 90 Prozent dieser Gruppe erfüllt ist (Kantar Public 2021). Es wurden 2.012 Erwerbstätige befragt, 991 Frauen und 1.021 Männer. Die Mehrheit (ca. 78 Prozent) sind Angestellte, 14 Prozent Arbeiter*innen und knapp acht Prozent Beamte. 23 Prozent der Befragten arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche. 22 Prozent der Befragten leben mit einem Kind unter 14 Jahren im Haushalt und 67 Prozent leben mit ihrem Partner/ihrer Partnerin in einem Haushalt. Die deskriptiven Ergebnisse wurden gewichtet und für alle Beschäftigte sowie getrennt für Frauen und Männer dargestellt.

4 Ergebnisse

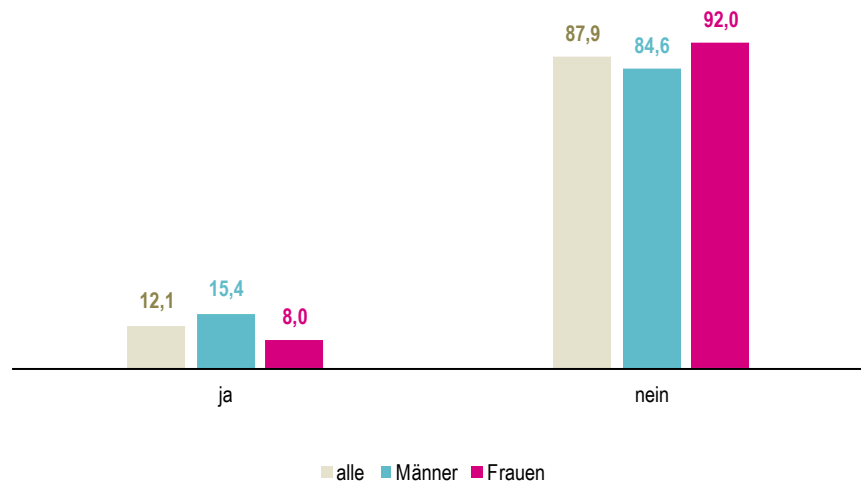
4.1 Verbreitung von langen bzw. fragmentierten Arbeitstagen

Die Verbreitung von langen Arbeitstagen wurde mit „Ich arbeite bereits über zehn Stunden an einzelnen Tagen in der Woche.“ abgefragt. Fragmentierte Arbeitstage wurden anhand folgender Frage bemessen: „Wie häufig kommt es bei Ihnen vor, dass Sie die Arbeit aus privaten Gründen für mehrere Stunden unterbrechen und am Abend nach 19 Uhr weiterarbeiten?“ Die Antwortkategorien waren „häufig“, „gelegentlich“, „selten“ und „nie“. Für die Analyse wurden die ersten drei Kategorien zu „ja“ zusammengefasst, während „nie“ als „nein“ dargestellt wird.

Zwölf Prozent der Beschäftigten gaben an, bereits an einzelnen Tagen in der Woche über zehn Stunden zu arbeiten (Abbildung 1). Männer gaben dabei fast doppelt so häufig wie Frauen an, solche langen Arbeitstage zu haben. 38 Prozent der Beschäftigten unterbrechen ihre Erwerbsarbeitszeit aus privaten Gründen für mehrere Stunden am Tag und arbeiten abends nach 19 Uhr weiter (Abbildung 2). Auffallend ist, dass Männer häufiger fragmentierte Arbeitstage haben als Frauen (42 Prozent versus rund 33 Prozent). Ein Grund dürfte darin liegen, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und Unterbrechungen der Erwerbsarbeit daher seltener auftreten.

Abbildung 1: Lange Arbeitstage (mehr als zehn Stunden) (N=1.669)

Angaben in Prozent



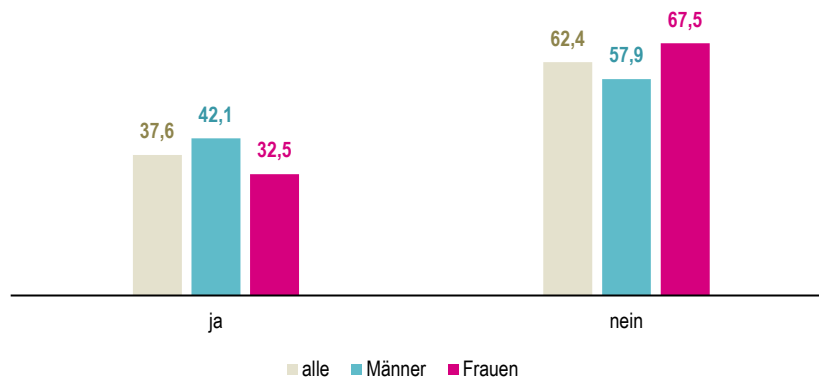
Anmerkung: Anteil der Personen, die bereits jetzt an einzelnen Tagen mehr als zehn Stunden arbeiten („ja“) vs. Personen, die nicht mehr als zehn Stunden arbeiten („nein“)

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

Abbildung 2: Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit (N=2.002)

Angaben in Prozent



Anmerkung: Antworten auf die Frage „Kommt es bei Ihnen vor, dass Sie die Arbeit aus privaten Gründen für mehrere Stunden unterbrechen und am Abend nach 19 Uhr weiterarbeiten?“

WSI

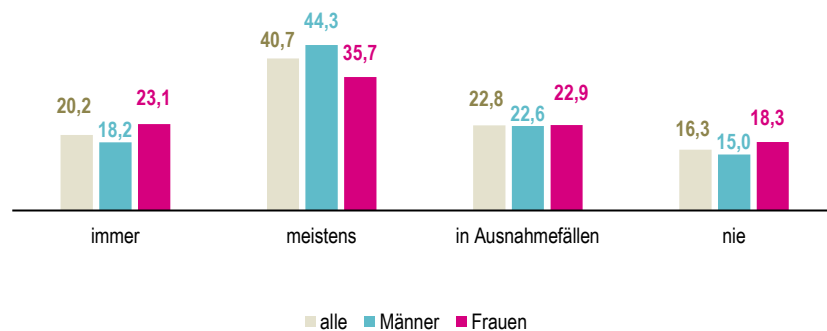
Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

Diejenigen, die angaben, ihren Arbeitstag zu fragmentieren (N=749), wurden gefragt, ob ein zeitlicher Ausgleich am Folgetag stattfindet: „Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit gelegentlich unterbrechen, um dann nach 19 Uhr weiterzuarbeiten. Können Sie dann am Folgetag Ihre Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt beginnen, gegebenenfalls auch nach Beginn der Kernarbeitszeit oder der üblichen Arbeitszeiten?“ Hier konnten die Befragten angeben: „ja, immer“, „ja, meistens“, „ja, in Ausnahmefällen“ und „nie“.

Für ein Sechstel der Befragten ist ein späterer Arbeitsbeginn am Folgetag nach eigenen Angaben nie und für weitere 23 Prozent nur in Ausnahmefällen möglich (Abbildung 3). Der Großteil der Beschäftigten gibt allerdings an (41 Prozent), dass sie meistens am Folgetag später mit ihrer Erwerbsarbeit beginnen können, auf 20 Prozent trifft dies immer zu. Zwischen Frauen und Männern lassen sich kleine Unterschiede feststellen: Frauen geben etwas häufiger an, dass die Möglichkeit, später in den nächsten Tag zu starten, immer besteht, allerdings geben sie auch häufiger an, dass sie es sich nicht einrichten können.

Abbildung 3: Späterer Arbeitsbeginn am Folgetag (N=741)

Angaben in Prozent



Anmerkung: Antworten auf die Frage „Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit gelegentlich unterbrechen, um dann nach 19 Uhr weiterzuarbeiten. Können Sie dann am Folgetag Ihre Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt beginnen, gegebenenfalls auch nach Beginn der Kernarbeitszeit oder der üblichen Arbeitszeiten?“

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

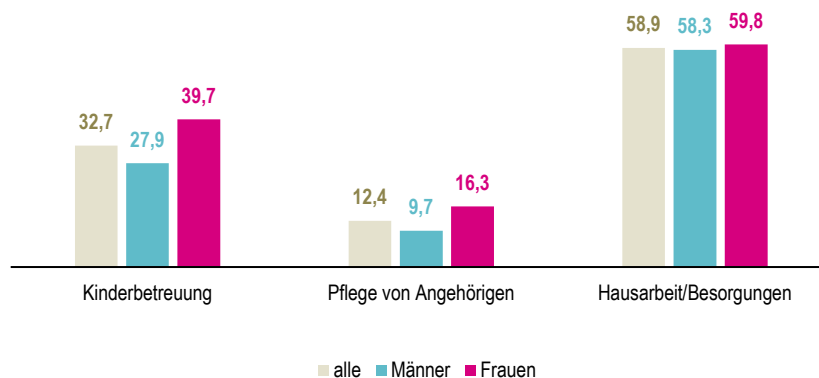
4.2 Gründe für fragmentierte Arbeitstage

Die Befragten, die angaben, ihre Arbeitstage zu fragmentieren, wurden zudem nach den Gründen für die Unterbrechung sowie für die Weiterarbeit am Abend nach 19 Uhr gefragt. Die Gründe für die Unterbrechung wurden mit folgender Frage erhoben: „Warum unterbrechen Sie die Arbeit für mehrere Stunden am Tag?“ Da der Fokus auf der Rolle von unbezahlter Arbeit als Grund für die Fragmentierung liegt, waren die Gründe: a) „weil ich Kinder betreue“, b) „weil ich Angehörige pflege“ und c) „weil ich Hausarbeiten erledige oder Besorgungen mache“. Die Befragten konnten jeweils angeben, ob der jeweilige Grund auf sie zutrifft oder nicht. Mehrfachantworten waren möglich.

59 Prozent der Beschäftigten fragmentieren ihren Arbeitstag aufgrund von Hausarbeit bzw. Besorgungen, 33 Prozent aufgrund von Kinderbetreuung und zwölf Prozent aufgrund der Pflege von Angehörigen (Abbildung 4). Frauen unterbrechen ihre Arbeit deutlich häufiger wegen Kinderbetreuung (40 Prozent) und Pflege von Angehörigen (16 Prozent) als Männer (28 Prozent bzw. zehn Prozent). Bei Hausarbeit/Besorgungen liegen Männer und Frauen fast gleichauf (59 Prozent).

Abbildung 4: Gründe für die Unterbrechung der Arbeitszeit (N=741)

Angaben in Prozent



Anmerkung: Antworten auf die Frage „Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit gelegentlich unterbrechen, um dann nach 19 Uhr weiterzuarbeiten. Warum unterbrechen Sie die Arbeit für mehrere Stunden am Tag?“, Abbildung der Angaben „trifft zu“.

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

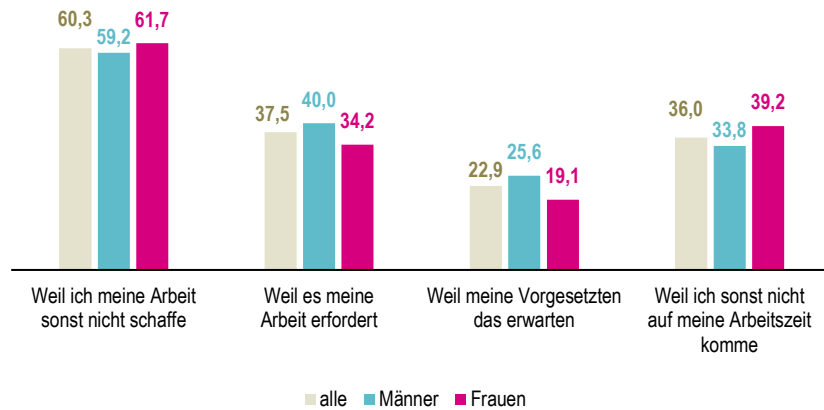
Neben den Gründen, weshalb die Erwerbsarbeit aus privaten Gründen unterbrochen wird, wurde nach den Gründen für die Wiederaufnahme der Arbeit nach 19 Uhr mit folgendem Instrument gefragt: „Warum arbeiten Sie am Abend nach 19 Uhr weiter?“ Die Gründe waren a) „weil ich meine Arbeit sonst nicht schaffe“, b) „weil es meine Arbeit erfordert (z. B. berufliche Kontakte in anderen Zeitzonen)“, c) „weil meine Vorgesetzten das von mir erwarten“ und d) „weil ich sonst nicht auf meine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit komme“. Auch hier waren Mehrfachantworten möglich.

Mit Abstand am häufigsten geben Beschäftigte an, nach 19 Uhr weiterzuarbeiten, weil sie ihre Arbeit sonst nicht schaffen (60 Prozent, Abbildung 5). Mehr als ein Drittel der Befragten gibt außerdem an, dass dies ihre Arbeit erfordert, z. B. aufgrund von beruflichen Kontakten in anderen Zeitzonen (38 Prozent) oder weil sie sonst nicht auf ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kommen (36 Prozent). Fast ein Viertel der Befragten (23 Prozent) gibt an, dass ihr Vorgesetzter bzw. ihre Vorgesetzte die Arbeit am Abend von ihnen erwartet.

Frauen berichten etwas häufiger als Männer, dass sie ohne die Weiterarbeit am Abend nicht auf ihre vertragliche Arbeitszeit kommen (Frauen 39 Prozent versus Männer 34 Prozent). Demgegenüber nennen Männer etwas häufiger die Erwartung der Vorgesetzten als Grund (Männer 26 Prozent versus Frauen 19 Prozent) und weil dies die Arbeit erfordert (40 Prozent bei Männern versus 34 Prozent bei Frauen).

Abbildung 5: Gründe für die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach 19 Uhr (N=741)

Angaben in Prozent



Anmerkung Antworten auf die Frage „Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit gelegentlich unterbrechen, um dann nach 19 Uhr weiterzuarbeiten. Warum arbeiten Sie am Abend nach 19 Uhr weiter?“; Abbildung der Angaben „trifft zu“.

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

4.3 Mögliche Auswirkungen von langen Arbeitstagen auf die Work-Life-Balance

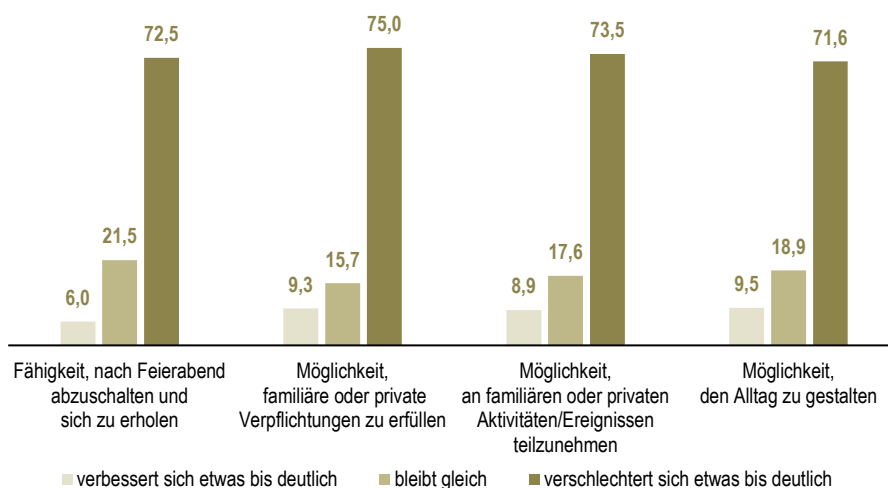
Diejenigen, die nicht bereits mehr als zehn Stunden an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten (N=1.788), wurden nach den möglichen Folgen von längeren Arbeitstagen gefragt: „Was glauben Sie: Wie würde sich eine Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden an einem solchen Tag für Sie auf folgende Aspekte auswirken? a) auf Ihre Fähigkeit, nach Feierabend abzuschalten und sich zu erholen, b) auf Ihre Möglichkeit, familiäre oder private Verpflichtungen zu erfüllen, c) auf Ihre Möglichkeit, an familiären oder privaten Aktivitäten/Ereignissen teilzunehmen, d) auf Ihre Möglichkeit, den Alltag zu gestalten.“ Die Antwortkategorien waren „verbessert sich deutlich“, „verbessert sich etwas“, „bleibt gleich“, „verschlechtert sich etwas“ und „verschlechtert sich deutlich“. In den Analysen wurden „verbessert sich deutlich“ und „verbessert sich etwas“ bzw. „verschlechtert sich etwas“ und „verschlechtert sich deutlich“ zu jeweils einer Kategorie zusammengefasst.

Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sich mögliche lange Arbeitszeiten von über zehn Stunden am Tag negativ auf sie auswirken könnten (Abbildung 6). Nach Einschätzung von rund 73 Prozent verschlechtert sich die Fähigkeit, nach Feierabend abzuschalten und sich zu erholen. 75 Prozent rechnen mit Problemen, familiäre oder private Verpflichtungen zu erfüllen, rund 74 Prozent, an familiären oder privaten Aktivitäten bzw. Ereignissen teilzunehmen. 72 Prozent schätzen ein, dass sich die Möglichkeit, den Alltag zu gestalten, verschlechtern wird, wenn die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden liegt.

Frauen sehen die negativen Folgen verlängerter Arbeitszeiten für ihr Familien- und Privatleben deutlich häufiger als Männer (Abbildung 7). 77 Prozent der Frauen befürchten, dass sich die Fähigkeit, nach Feierabend abzuschalten und sich zu erholen, aufgrund von Arbeitstagen über zehn Stunden verschlechtert. 80 Prozent der Frauen erwarten Probleme, familiäre oder private Verpflichtungen zu erfüllen, und 79 Prozent, an familiären oder privaten Aktivitäten bzw. Ereignissen teilzunehmen. Knapp 77 Prozent der Frauen schätzen ein, dass sich die Möglichkeit der Alltagsgestaltung verschlechtern wird, wenn die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden liegt. Diese Anteile sind bei Männern um acht bis zehn Prozentpunkte geringer (Abbildung 8).

Abbildung 6: Einschätzung der Auswirkungen von langen Arbeitstagen: alle Befragten (N= 1.448)

Angaben in Prozent



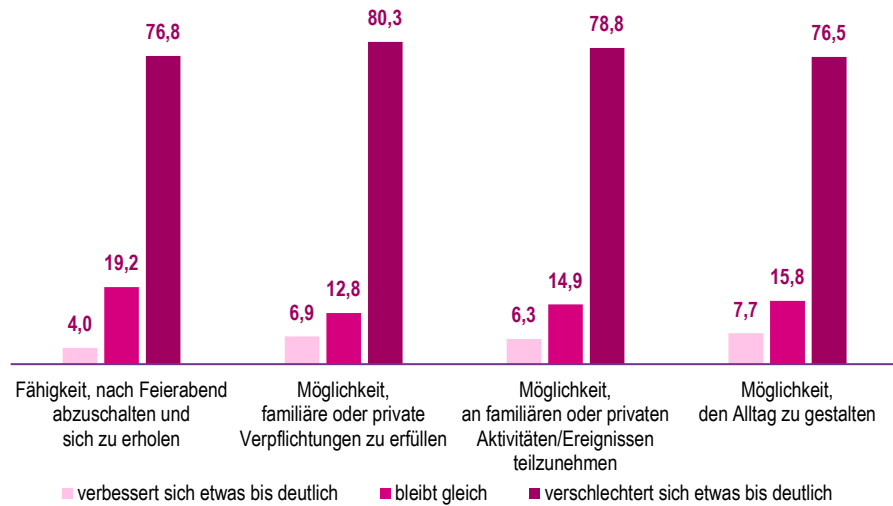
Anmerkung Antworten auf die Frage „Was glauben Sie: Wie wirkt sich eine tägliche Arbeitszeit von über zehn Stunden an einzelnen Tagen für Sie aus?“

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

Abbildung 7: Einschätzung der Auswirkungen von langen Arbeitstagen: Frauen (N= 719)

Angaben in Prozent



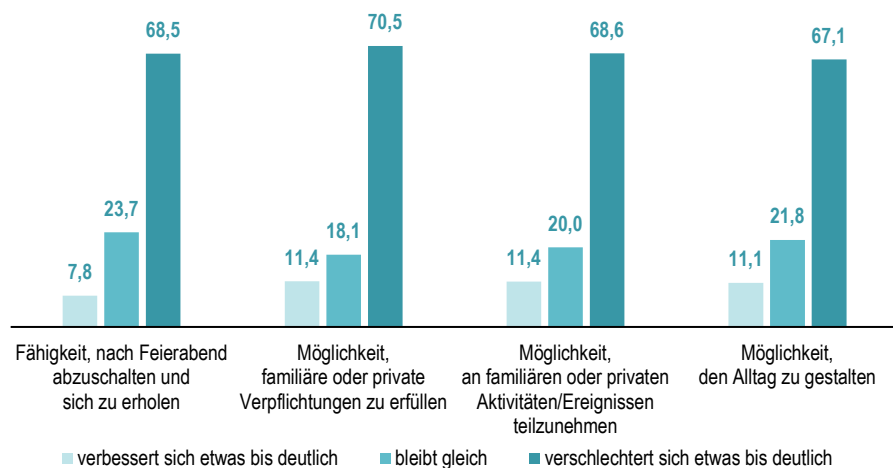
Anmerkung Antworten auf die Frage „Was glauben Sie: Wie wirkt sich eine tägliche Arbeitszeit von über zehn Stunden an einzelnen Tagen für Sie aus?“

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

Abbildung 8: Einschätzung der Auswirkungen von langen Arbeitstagen: Männer (N= 729)

Angaben in Prozent



Anmerkung Antworten auf die Frage „Was glauben Sie: Wie wirkt sich eine tägliche Arbeitszeit von über zehn Stunden an einzelnen Tagen für Sie aus?“

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

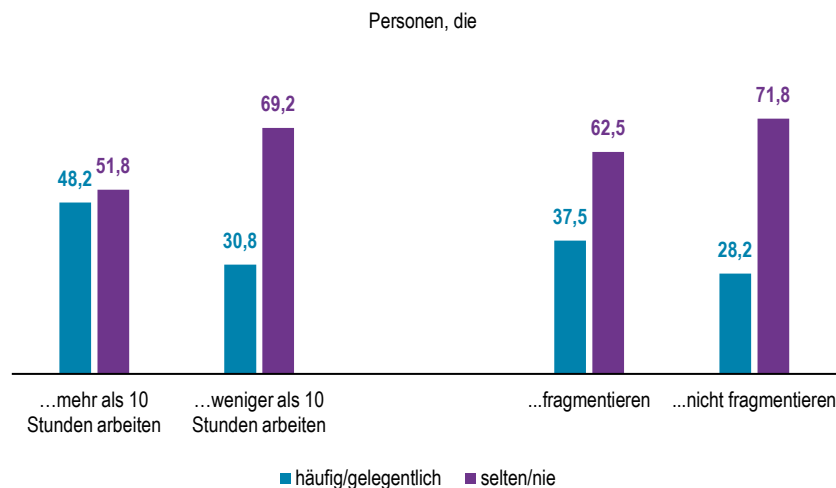
4.4 Auswirkungen von langen bzw. fragmentierten Arbeitstagen auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung

Befragte, die angaben, bereits an einzelnen Tagen in der Woche über zehn Stunden zu arbeiten (N=209) bzw. ihre Arbeitstage zu fragmentieren (N=749), wurden gefragt, wie häufig andere (z. B. die Partnerin bzw. der Partner) bei Hausarbeiten oder bei der Kinderbetreuung in den letzten drei Monaten abends für sie eingesprungen sind. Die Antwortkategorien „häufig“ und „gelegentlich“ bzw. „selten“ und „nie“ wurden zu jeweils einer Kategorie zusammengefasst.

48 Prozent der Beschäftigten, die bereits mehr als zehn Stunden an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten, geben an, dass ihre Partnerin bzw. ihr Partner häufig bzw. gelegentlich bei Hausarbeiten oder bei der Kinderbetreuung am Abend für sie einspringen musste. Das sind 17 Prozentpunkte mehr als bei der Gruppe derjenigen, die nicht über zehn Stunden an einzelnen Tagen arbeitet. Männer arbeiten doppelt so häufig wie Frauen an einzelnen Tagen über zehn Stunden, folglich befinden sich Frauen häufiger als Männer in der Situation, bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit für ihren Partner einspringen zu müssen.

Abbildung 9: Work-Life-Konflikte: „Am Abend musste meine Partnerin/mein Partner bei Hausarbeiten oder bei der Kinderbetreuung für mich einspringen.“ (N=208 und N=749)

Angaben in Prozent



Anmerkung Antworten auf die Frage „Wie oft haben Sie die folgenden Situationen während der letzten drei Monate erlebt: Am Abend musste meine Partnerin/mein Partner bei Hausarbeiten oder bei der Kinderbetreuung für mich einspringen.“

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

Ein ähnliches Muster findet sich bei den Beschäftigten, die ihren Arbeitstag fragmentieren. Hier sind es knapp 38 Prozent, deren Partnerin bzw. Partner einspringen musste, unter denjenigen ohne fragmentierte Arbeitstage hingegen nur 28 Prozent. Männer fragmentieren auch häufiger als Frauen, die dadurch öfter als Männer in die Situation kommen, Hausarbeit und Kinderbetreuung für ihren Partner zu übernehmen.

5 Fazit

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen: Eine Abschaffung der gesetzlichen täglichen Arbeitszeitgrenze ist weder erforderlich noch sinnvoll. Bereits heute sind lange und fragmentierte Arbeitstage Arbeitsrealität vieler Beschäftigter – zusätzliche gesetzliche Spielräume erscheinen daher überflüssig. Trotz der bestehenden täglichen Höchstarbeitszeit von acht bzw. maximal zehn Stunden arbeitet bereits rund ein Zwölftel der Beschäftigten an einzelnen Tagen in der Woche mehr als zehn Stunden. Zudem weist mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen fragmentierte Arbeitstage auf, indem sie ihre Erwerbsarbeit am Tag für mehrere Stunden unterbrechen und diese zur Bewältigung ihres regulären Arbeitspensums abends nach 19 Uhr fortsetzen. Die Mehrheit dieser Beschäftigten kann ihren Arbeitsbeginn am darauffolgenden Tag schon jetzt zeitlich nach hinten verschieben.

Eine Aufhebung der täglichen Arbeitszeitgrenze würde hingegen zu einer höheren Belastung der Beschäftigten führen. Die Mehrheit der Erwerbstätigen befürchtet, dass sich ihre Möglichkeiten, nach Feierabend abzuschalten und private wie familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen, durch eine Verlängerung der Arbeitstage einschränken würden. Fehlende Erholung und Vereinbarkeitsprobleme haben negative Folgen für die Gesundheit (Backhaus et al. 2023), was wiederum eine Zunahme von Fehlzeiten in den Betrieben nach sich zieht.

Eine Aufhebung der täglichen Arbeitszeitgrenze könnte zudem Geschlechterungleichheiten verschärfen. Insbesondere Frauen befürchten durch eine Verlängerung des Arbeitstages über zehn Stunden eine Verschlechterung der Work-Life-Balance. Ein wesentlicher Grund dürfte darin liegen, dass Frauen neben ihrer Erwerbstätigkeit deutlich häufiger als Männer unbezahlte Arbeit leisten. Dies legen auch die Erfahrungen von Beschäftigten nahe, die bereits jetzt länger als zehn Stunden arbeiten: Bei fast der Hälfte von ihnen muss die Partnerin bzw. der Partner am Abend bei der Hausarbeit oder Kinderbetreuung für sie einspringen. Da Männer derzeit doppelt so häufig wie Frauen Arbeitstage von über zehn Stunden haben, wären vor allem Frauen von der Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit negativ betroffen, da sie mehr unbezahlte Arbeit leisten müssten und dadurch geringeren Spielraum für Erholung und Regeneration hätten.

Geschlechterungleichheiten zeigen sich auch bei fragmentierten Arbeitstagen. Frauen unterbrechen ihre Arbeit aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen häufiger als Männer, folglich bedeutet das für sie eine längere tägliche Gesamtarbeitszeit als für Männer. Bei Männern scheint es häufiger berufsbedingte Gründe für die Wiederaufnahme der Tätigkeit am Abend zu geben, etwa durch internationale Kommunikation oder Arbeit in anderen Zeitzonen. Frauen arbeiten dagegen öfter am Abend weiter, um ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu erfüllen. Dies deutet darauf hin, dass fragmentierte Arbeitstage bei Männern aufgrund der Art der Tätigkeit bestehen, während sie bei Frauen eher aus der Notwendigkeit resultieren, unbezahlte Arbeit mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Beschäftigte mit fragmentierten Arbeitstagen berichten zudem deutlich häufiger, dass am Abend die Partnerin bzw. der Partner bei Hausarbeit oder Kinderbetreuung einspringen muss. Da Männer häufiger ihren Arbeitstag fragmentieren,

übernehmen auch hier wieder vor allem Frauen abends zusätzlich die Aufgaben ihrer Partner. Fragmentierte Arbeitszeiten erweisen sich damit als wenig geeignet, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu fördern, vielmehr könnten sie zur Reproduktion oder sogar Verschärfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen.

6 Diskussion

Anstelle der Abschaffung der täglichen Arbeitszeitgrenze bedarf es arbeitszeitpolitischer Maßnahmen, die die Work-Life-Balance und Partnerschaftlichkeit unterstützen. Zu den zentralen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen zählen:

- die Verlängerung der Partnermonate beim Elterngeld, wie im aktuellen Koalitionsvertrag vorgesehen
- bessere Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige, wie sie der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023) empfiehlt
- die Reform der Brückenteilzeit, indem Schwellenwerte abgeschafft, individuelle Arbeitszeitwünsche stärker berücksichtigt und flexible Anpassungen während der Laufzeit ermöglicht werden.

Da sich Zeitwünsche und -bedarfe im Lebensverlauf der meisten Beschäftigten verändern (Bujard/Kleinschrot 2024), braucht es darüber hinaus Arbeitszeitmodelle, wie etwa das Wahlarbeitszeitgesetz vom Deutschen Juristinnenbund e.V. (2021) oder das Optionszeitenmodell (Jurczyk/Mückenberger 2020), die Beschäftigten mehr Kontrolle über Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit sowie über den Arbeitsort ermöglichen. Durch die Förderung einer selbstbestimmten und lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung tragen diese Konzepte wesentlich dazu bei, die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu fördern und das Verhältnis von Erwerbsarbeit, Familie und Privatleben gerechter zu gestalten.

Literatur

Backhaus, N./Lott, Y. (2025): Arbeitszeitfragmentierung und Work-Life-Balance – Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft, in: sozialpolitik.ch Nr. 1/2025, S. 1–33

Backhaus, N./Nold, J./Entgelmeier, I./Brenscheidt, F./Tisch, A. (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, DOI: 10.21934/baua:fokus20230807

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, November 2016, Düsseldorf

Bujard, M./Kleinschrot, L. (2024): Wieviel sollten Mütter und Väter arbeiten? Idealvorstellungen in und nach der Rushhour des Lebens, in: Bevölkerungsforschung Aktuell 45 (1), S. 3–9

Cha, Y. (2010): Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men's and Women's Employment in Dual-Earner Households, in: American Sociological Review 75 (2), S. 303–329, DOI: 10.1177/0003122410365307

Collins, C./Landivar, L. C./Ruppanner, L./Scarborough, W. J. (2021): COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours, in: Gender Work & Organization 28 (S1), S. 101–112, DOI: 10.1111/gwao.12506

Cortés, P./Pan, J. (2016): Prevalence of Long Hours and Skilled Women's Occupational Choices. Institute of Labor Economics: IZA Discussion Paper Nr. 10225, September 2016, Bonn

Deutscher Juristinnenbund e.V. (2021): Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes, <https://www.djb.de/projekte/konzeption-eines-wahlarbeitszeitgesetzes>

destatis (Statistisches Bundesamt) (2025a): Teilzeitquote. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/teilzeitquote-f25.html>

destatis (Statistisches Bundesamt) (2025b): Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174 (letzter Zugriff: 28.08.2025)

Deuflhard, C./ Ganault, J. (2025): Who Can Work When, and Why Do We Have to Care? Education, Care Demands, and the Gendered Division of Work Schedules in France and Germany, in: Journal of Marriage and Family 87 (4), S. 1618–1638, DOI: 10.1111/jomf.13085

DGB-Index Gute Arbeit (2025): Grenzen des Arbeitstags: Was wollen die Beschäftigten? Institut DGB-Index Gute Arbeit: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 04/2025, Berlin

Hipp, L./Bünning, M. (2021): Parenthood as a Driver of Increased Gender Inequality During COVID-19? Exploratory Evidence from Germany, in: *European Societies* 23 (sup1), S.658–673, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833229

Hoffmann, R./Suchy, O. (2016): Aussichten für gute Arbeit der Zukunft. Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 13, Mai 2016, Düsseldorf

Jurczyk, K./Mückenberger, U. (2020): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Abschlussbericht. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS)“, hrsg. Deutsches Jugendinstitut e. V., München

Kantar Public (2021): Corona und Erwerbssituation Welle 5 [Corona and Work Situation Wave 5: Methods Report], Methodenbericht, Juli 2021, https://www.wsi.de/data/wsi_methodenbericht_1_2021_epb_welle_5.pdf (letzter Zugriff: 15.10.2021)

Kittelmann, M./Adolph, L./Michel, A./Packroff, R./Schütte, M./Sommer, S. (Hrsg.) (2023): Handbuch Gefährdungsbeurteilung, hrsg. BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, aktl. Aufl., Dortmund

Lott, Y. (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung [Everything as before: The Gender Care Gap in the Working Population]. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024, Düsseldorf

Lott, Y./Frerichs, M. (2023): Arbeitszeit im Wandel – Zeit für die 4 Tage-Woche. Hans-Böckler-Stiftung: HBS Kommentar Nr. 3, Oktober 2023, Düsseldorf

Lott, Y./Wöhrmann, A. (2022): Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work-life Balance Satisfaction among Dual-earner Couples: The Mediating Role of Work–life Conflict, in: *Current Psychology* 42, S. 12957–12973, DOI: 10.1007/s12144-022-03850-0

Lu, Z. (2023): Can Work Time Fragmentation Influence Workers' Subjective Time Pressure? The Roles of Gender and Parenthood, in: *Sociology* 58 (1), S. 194–212, DOI: 10.1177/00380385231166893

De Moortel, D./Thévenon, O./De Witte, H./Vanroelen, C. (2017): Working Hours Mismatch, Macroeconomic Changes, and Mental Well-being in Europe, in: *Journal of Health and Social Behavior* 58 (2), S. 217–231, DOI: 10.1177/0022146517706532

Müller, G./Tisch, A./Wöhrmann, A. M. (2018): The Impact of Long Working Hours on the Health of German Employees, in: *German Journal of Human Resource Management* 32 (3-4), S. 217–235, DOI: 10.1177/2397002218786020

Stegmaier, J./Weik, J. A./Fitzenberger, B./Weber, E. (2025): Mehr Anreize, mehr Flexibilität, mehr Arbeit? Wie Beschäftigte auf die Pläne der neuen Bundesregierung reagieren würden, IAB-Forum vom 17. Juni 2025, <https://iab-forum.de/mehr-anreize-mehr-flexibilitaet-mehr-arbeit-wie-beschaeftigte-auf-die-plaene-der-neuen-bundesregierung-reagieren-wuerden/> (letzter Zugriff: 10.07.2025)

Sutterer-Kipping, A./Brandt, L. (2025): Wöchentliche Höchst Arbeitszeit: Gefahr für Vereinbarkeit und Gesundheit. Hans-Böckler-Stiftung: HBS Kommentar, Nr. 5, Juni 2025, Düsseldorf

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Berlin

Wirtz, A. (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten, hrsg. von BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

AUTORINNEN

Dr. Yvonne Lott

Referat: Geschlechterforschung

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

yvonne-lott@boeckler.de

Dr. Eileen Peters

**Projekt: "Covid-19 und Arbeitsmarktentwicklungen in Bezug
auf Geschlechterungleichheiten (CAME_BaG)"**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

eileen-peters@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE