

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Mehr Arbeitszeitsouveränität?

Bundeskanzler Friedrich Merz hat längere Arbeitszeiten zu einem zentralen Anliegen seiner Regierung gemacht. In seiner Antrittserklärung verlangte er, es müsse wieder mehr gearbeitet werden. Der Koalitionsvertrag sieht entsprechend vor, anstatt der täglichen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ermöglichen. Arbeitgeberverbände fordern seit Langem die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit (Wolf, 2016, S. 66; BDA, 2018). Die Gewerkschaften sehen im Achtstundentag hingegen eine zentrale Errungenschaft zum Schutz der Beschäftigten und lehnen das Vorhaben ab (DGB, 2025). Auch innerhalb der Regierungskoalition gibt es unterschiedliche Meinungen. Ein von der Bundesregierung initiiertes Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften endete ohne Einigung. Welche Flexibilisierungsmöglichkeiten bietet das geltende Recht bereits? Was hätte die geplante Änderung für Folgen? Wo besteht Handlungsbedarf?

Das Arbeitszeitgesetz schreibt den Achtstundentag als Grundsatz vor, der bis heute als Norm wirkt. Das Gesetz erlaubt aber Abweichungen. Ohne besonderen Grund kann die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich erfolgt. Da der Samstag rechtlich als Werktag gilt, ist bei einer Fünftagewoche der Ausgleich in aller Regel bereits gegeben. Wird an sechs Tagen gearbeitet, sind kurzfristig bis zu 60 Wochenstunden möglich. Die Grenze von zehn Stunden am Tag ist ebenfalls nicht absolut, es existieren Ausnahmen. Auch Tarifverträge oder behördliche Genehmigungen können unter Umständen längere Arbeitszeiten ermöglichen. Das geltende Recht ist somit flexibler, als es oft in der öffentlichen Debatte behauptet wird. Einige Regelungen gehen sogar über das europarechtlich Erlaubte hinaus: Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verlangt z. B. einen Ausgleich innerhalb von vier statt sechs Monaten und setzt für Nachtschwerarbeit eine starre Grenze von acht Stunden, die Deutschland nicht umgesetzt hat.

Die geplante Reform würde Arbeitstage von mehr als zehn Stunden erlauben. Blicke das Arbeitszeitgesetz ansonsten unverändert, wären weiterhin eine elfstündige Ruhezeit und eine Pause von 45 Minuten verpflichtend. Daraus ergäbe sich eine maximale tägliche Arbeitszeit von zwölf Stunden und 15 Minuten. Bei einer Sechstageswoche wären so bis zu 73,5 Stunden pro Woche möglich, sofern im Durchschnitt von sechs Monaten 48 Stunden nicht überschritten werden.

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Derart lange Arbeitszeiten sind gesundheitsgefährdend. Studien zeigen eine Zunahme stressbedingter Erkrankungen wie Burnout, Erschöpfung, Schlaganfälle oder Diabetes. Auch die Unfallwahrscheinlichkeit steigt deutlich: Nach zwölf Stunden Arbeit ist sie doppelt so hoch wie nach acht (Backhaus et al., 2023, S. 5). Entsprechend drohen auch Schäden für Arbeitgebende, Sozialkassen und Dritte. Laut der Regierung soll das Vorhaben hingegen auch den Beschäftigten dienen, insbesondere ihrem Bedürfnis nach Flexibilität. Dabei wird jedoch verkannt, dass Arbeitgebende die Arbeitszeit einseitig festlegen dürfen. Selbst wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit gerne auf weniger Tage konzentrieren würden, hätten sie darauf keinen Anspruch. Die Reform würde primär die Flexibilität der Arbeitgebenden erweitern. Wie dies der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen soll, bleibt fraglich. Es droht eine zusätzliche Belastung für Eltern, insbesondere für Mütter, die bereits heute den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen (Lott, 2024).

Die anhaltende Debatte um die Arbeitszeit zeigt: Wir müssen die Arbeitszeit in einem offenen gesellschaftlichen Diskurs – miteinander und nicht gegeneinander – neugestalten. Was sich die Beschäftigten tatsächlich wünschen, ist mehr Arbeitszeitsouveränität. Dafür müssen Beschäftigte mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeit erhalten, um Sorgearbeit und gesellschaftliches Engagement mit umfangreicher Erwerbsarbeit verbinden zu können. Zum Beispiel könnte ein individueller Anspruch auf Verteilung der Arbeitszeit eingeführt oder die Brückenteilzeit auf kleinere Unternehmen ausgedehnt werden (Sutterer-Kipping, 2024, S. 9). Dadurch könnten mehr Fachkräfte mobilisiert werden, insbesondere unter erwerbstätigen Frauen, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten.

Dr. Amélie Sutterer-Kipping, Dr. Laurens Brandt
Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der
Hans-Böckler-Stiftung

Literatur

- Backhaus, N., Nold, J., Entgelmeier, I., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2023). *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen* (2. Aufl.). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (2018). *New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit*. Eigenverlag.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund. (2025). *Mit Macht für die acht!*
- Lott, Y. (2024). Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. *WSI Policy Brief*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Sutterer-Kipping, A. (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.
- Wolf, R. (2016). Reformbedarf im Arbeitszeitrecht. In R. Giesen, A. Junker & V. Rieble (Hrsg.), *Industrie 4.0 als Herausforderung des Arbeitsrechts* (S. 61-69). ZAAR Verlag.