

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Aus Unternehmenssicht

In Zeiten des anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangels werden verschiedene Ansätze diskutiert, um dem Mangel zu begegnen. Häufig steht dabei die Flexibilisierung von Arbeitszeiten im Mittelpunkt, die sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite grundsätzlich begrüßt wird. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD zur Regierungsbildung 2025 greift das Thema auf und sieht „im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit vor – zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Diese Ankündigung hat eine breite arbeits- und gesellschaftspolitische Debatte ausgelöst. Da eine solche Änderung beide Seiten betrifft, sind Argumente für und gegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit abzuwägen: Arbeitgeber erwarten mehr Flexibilität und Planbarkeit, Arbeitnehmer warnen vor Entgrenzung und gesundheitlicher Belastung.

Das ifo Institut befragt in der HR-Umfrage gemeinsam mit Randstad quartalsweise Personalverantwortliche zu arbeitsmarktpolitischen Themen. Im dritten Quartal wurden sie nach ihrer Einschätzung zu einer möglichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gefragt. Die Ergebnisse erlauben Rückschlüsse auf die Haltung der Unternehmensseite zu einer entsprechenden arbeitszeitrechtlichen Reform. Genau die Hälfte der befragten Unternehmen beurteilt den Vorschlag positiv; als Hauptgrund wurde mit großer Mehrheit die höhere Flexibilität genannt. Nur 8 % würden eine wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht begrüßen. Als Gegenargumente wurden vor allem eine zu hohe Belastung der Beschäftigten oder Schwierigkeiten bei der flexiblen Gestaltung von Arbeitsabläufen genannt. Weitere 31 % der Befragten äußerten sich neutral, für 11 % wäre der Wechsel nicht relevant. In der Industrie bewerten 54 % der Unternehmen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit positiv, im Handel sind es 43 %, im Dienstleistungssektor 51 %. Gleichzeitig schätzen im Dienstleistungssektor mit 10 % die meisten Unternehmen die mögliche Reform als negativ ein, gefolgt vom Handel mit 8 % und der Industrie mit 6 %.

Auch beim Vergleich nach Unternehmensgröße zeigen sich deutliche Unterschiede: 72 % der Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten bewerten eine Abkehr von der täglichen hin zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit positiv, bei Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten

sind es lediglich 42 %. Dieser Unterschied dürfte damit zusammenhängen, dass kleinere Betriebe häufig nicht über die notwendige Flexibilität verfügen, um eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit umzusetzen. Dies bestätigt auch der Befund, dass 18 % der kleinen Unternehmen die Regelung als für sie nicht relevant einschätzen – gegenüber 6 % bei den Großunternehmen.

Zudem wurde die Art der Arbeitszeitregelung berücksichtigt. Die befragten Unternehmen wurden in die Kategorien Vertrauensarbeitszeit, Schichtbetrieb, Gleitzeit, Kernarbeitszeit und feste Arbeitszeiten eingeordnet. Auch hier zeigen sich Unterschiede in der Bewertung: Am häufigsten befürworteten Befragte aus Unternehmen mit Vertrauensarbeitszeit den Wechsel (60 %), gefolgt von Betrieben im Schichtbetrieb (57 %), wo eine wöchentliche statt täglicher Arbeitszeit sogar die Zahl der Schichten verringern könnte. 55 % der Unternehmen mit Gleitzeit sprechen sich ebenfalls positiv aus. Selbst in Betrieben mit weniger flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Kernarbeitszeit (48 %) oder festen Arbeitszeiten (42 %) findet der Reformvorschlag noch breite Zustimmung. Das Stimmungsbild unter den Personalleitern zeigt: Unternehmen stehen dem Reformvorschlag überwiegend positiv gegenüber – insbesondere große Betriebe und solche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit. Auch bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten befürworteten noch 42 % eine solche Regelung.

Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit bietet zahlreiche Vorteile: Sie ermöglicht die flexible Anpassung an Auftrags- und Produktionsspitzen, reduziert Leerlauf und optimiert Maschinenlaufzeiten. Besonders bei saisonalen oder projektbedingten Schwankungen lassen sich Kapazitäten kurzfristig und ohne aufwändige Überstundenregelungen anpassen. Zudem mindert sie das Risiko von Produktionsausfällen, vereinfacht Zeiterfassung und Lohnabrechnung und steigert durch mehr Gestaltungsfreiheit die Arbeitgeberattraktivität. Die Effekte auf den Arbeits- und Fachkräftemangel bleiben jedoch begrenzt. Im Schichtbetrieb kann eine geringere Schichtanzahl den Personalbedarf verringern – vermutlich ein Grund für die positive Bewertung vieler Betriebe. In anderen Arbeitszeitmodellen dürfte der Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarkts gering bleiben; ein wesentlicher Beitrag gegen den Fachkräftemangel ist daher nicht zu erwarten. Die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit kann somit nur ein Baustein in einem größeren Maßnahmenpaket sein. Sie mag zur besseren Organisation von Arbeit beitragen, wird aber den Fachkräftemangel oder das Wachstumspotenzial der Wirtschaft allein kaum spürbar beeinflussen.

© 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.