

Die Arbeitskammern zu den Plänen der Bundesregierung zur Arbeitszeit

Die Bundesregierung kündigt im Koalitionsvertrag eine Reihe von Vorhaben an, die die Arbeitszeiten der Beschäftigten betreffen, dies sind insbesondere:

- ▶ Aufhebung der täglichen zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze
- ▶ Steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit bei Vollzeitarbeit
- ▶ Steuerliche Begünstigung von Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teil- auf Vollzeit
- ▶ Elektronische Erfassung von Arbeitszeiten, mit Ausnahme der Vertrauensarbeitszeit

Die Vorhaben werden durch eine Debatte darüber begleitet, dass Beschäftigte mehr und effizienter arbeiten müssten, um den Wohlstand in Deutschland halten zu können. Die Forderung nach einer Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze wird mit der Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie begründet.

Die Arbeitskammern halten die Vorhaben in diesem Sinne für falsch. Hier werden im Gegenteil Anreize gesetzt, die der Wirtschaft nicht helfen und negative Auswirkungen auf Beschäftigte haben werden.

Die aktuelle Wachstumsschwäche liegt nicht an mangelnder Arbeitsbereitschaft.

Das Arbeitszeitvolumen in Deutschland ist auf einem Höchststand. Dies liegt vor allem an der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die in anderen Ländern nicht so stark angestiegen ist. Zu beobachten ist die Abkehr vom Alleinverdienerhaushalt zu einem Zweiverdienerhaushalt. Frauen arbeiten hierzulande allerdings zu einem sehr hohen Anteil in Teilzeit, dadurch liegt die durchschnittlich pro Person geleistete Arbeitszeit im internationalen Vergleich eher niedrig. Die aktuelle Wachstumsschwäche Deutschlands liegt nicht an einem geringen Arbeitsangebot, sondern sie ist durch ein Nachfrageproblem bedingt, das insbesondere durch geopolitische Verschiebungen ausgelöst wurde. Zentrale Gründe liegen in der aggressiven chinesischen und US-amerikanischen Handelspolitik, den gestiegenen Energiepreisen sowie einer zu geringen Binnennachfrage aufgrund niedriger privater und öffentlicher Investitionen.

Die Begrenzung der Tageshöchstarbeitszeit ist ein wichtiges Schutzrecht für Beschäftigte.

Das Arbeitszeitgesetz, das die gesetzliche Norm des Acht-Stunden-Tages definiert und die Tageshöchstarbeitszeit auf zehn Stunden begrenzt, sichert den gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten. Der Koalitionsvertrag setzt auf die Freiwilligkeit der täglichen Mehrarbeit. Eine solche Freiwilligkeit wird in Arbeitsverhältnissen, die von der Abhängigkeit der Beschäftigten gekennzeichnet sind, bei Aufhebung der klaren gesetzlichen Normen nicht zu garantieren sein. Vielmehr werden Arbeitstage mit mehr als zwölf Stunden ermöglicht. Da die negativen gesundheitlichen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten erst längerfristig für

die Beschäftigten spürbar werden, besteht hier auch die Notwendigkeit, Beschäftigte vor einer Selbstgefährdung zu schützen. Die Freiwilligkeit von täglicher Mehrarbeit ist ohne gesetzliche Norm nicht zu garantieren.

Die Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit und steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit werden die Produktivität senken und die Krankenrate erhöhen.

Die Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten wird die Produktivität der Arbeitszeit senken: Mit zunehmender Tagesarbeitszeit sinkt die Konzentration, Fehlerraten steigen. Dies kann auch zu häufigeren Betriebsstörungen führen. Gleichzeitig steigt das Risiko für Erkrankungen der Beschäftigten aufgrund einer längeren Exposition gegenüber psychischen und physischen Belastungen. Studien belegen, dass Unfallrisiken – bei der Arbeit und auf Arbeitswegen – nach Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden exponentiell ansteigen.¹ Langfristig besteht das Risiko vermehrter Erwerbsminderungsfälle und vorzeitiger Renteneintritte. Überlange Arbeitszeiten reduzieren daher auch aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen die Arbeitsproduktivität und erhöhen somit die Kosten für die Unternehmen. Betrachtet man Arbeitszeiten und Arbeitsproduktivität im internationalen Vergleich, zeigt sich, dass die Länder mit besonders langen Arbeitszeiten die niedrigste Produktivität aufweisen.²

Die Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit und Anreize für Überstunden werden die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeitszeiten zwischen den Geschlechtern verstärken.

Sorgearbeit wie die Betreuung und Erziehung von Kindern, Haushaltstätigkeiten oder Pflege von Angehörigen braucht Zeit und lässt sich nicht beliebig über die Woche verteilen. Sofern im Familienkontext eine Person mehr erwerbsarbeitet, wird eine andere bei ihren Arbeitszeiten zurückstecken müssen, um die Sorgearbeit zu verrichten. Dadurch spitzen sich Betreuungskonflikte weiter zu, anstatt beigelegt zu werden. Vor dem Hintergrund des nachhaltig bestehenden Gender Pay Gaps werden überwiegend Frauen ihre Arbeitszeit vielmehr einschränken, um dem Mann flexiblere Arbeit und Mehrarbeit zu ermöglichen. Zudem wird für Frauen der Anreiz verringert, von Teilzeit in Vollzeit überzugehen, wenn sie erwarten müssen, dass die Vollzeitbeschäftigung vermehrt mit Mehrarbeit verbunden ist. Damit werden die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, das heißt die traditionellen Rollenmuster verstärkt und die eigenständige Existenzsicherung von Frauen erschwert.

¹ Backhaus, Nils u. a.: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeiterfassung, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Schriftliche Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag am 09.10.2023, verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/970072/Stellungnahme-BAuA.pdf>.

² Eigene Analysen auf Basis der Daten von Eurostat, zuletzt abgefragt am 21.07.2025.

Steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit werden vor allem zu Mitnahmeeffekten führen.

Empirische Erfahrungen mit steuerfreien Zuschlägen für Mehrarbeit in Frankreich haben gezeigt, dass diese praktisch keinen Effekt auf die gearbeiteten Stunden hatten, aber insbesondere bei hochqualifizierten Arbeitnehmenden zu Mitnahmeeffekten geführt haben.³

Lange Arbeitszeiten haben negative Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt.

An überlangen Arbeitstagen können Menschen nicht auch noch Ehrenämter übernehmen oder sich politisch einbringen. Bereits jetzt haben Vereine und Parteien große Schwierigkeiten, Menschen zu finden, die ausreichend Zeit haben, sich zu engagieren. Dieses Problem wird sich weiter verschärfen, sodass negative Auswirkungen auf die Demokratie und das gemeinschaftliche Zusammenleben zu befürchten sind.

Bei der steuerlichen Begünstigung von Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit handelt es sich um Symbolpolitik.

Diese Maßnahme geht an den Ursachen der hohen Teilzeitquote, vor allem der fehlenden Kinderbetreuung, einer unzureichenden Pflegeinfrastruktur, der Existenz von Minijobs und der ungleichen Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit in Partnerschaften, vorbei. Solange die äußeren Rahmenbedingungen wie das Angebot an Kinderbetreuung sich nicht verbessern, wird auch eine Prämie nichts an der hohen Teilzeitquote ändern können. Sinnvoller wäre es, Minijobs in reguläre Beschäftigung zu überführen.

Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits jetzt viele Möglichkeiten der Flexibilität.

Tatsächlich sind schon jetzt sehr flexible Arbeitszeiten im Rahmen des deutschen Arbeitszeitgesetzes möglich, es gibt kein „unflexibles Arbeitszeitkorsett“: Beschäftigte können bis zu zehn Stunden täglich, 60 Stunden wöchentlich (befristet) und bis zu 13 Tage am Stück arbeiten, sofern die Ruhezeiten eingehalten werden. Auch eine Vier-Tage-Woche mit 40 Stunden ist möglich. Die Arbeitszeit kann ohne Rechtfertigung auf bis zu zehn Stunden täglich ausgeweitet werden, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich erfolgt, sodass die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Darüber hinaus sind weitere branchen- bzw. tätigkeitsbezogene Abweichungen durch Tarifverträge oder behördliche Erlaubnis möglich. Es bestehen also bereits sehr flexible Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation.

Eine gesetzliche Regelung der Erfassung aller Arbeitszeiten ist dringend notwendig.

Die Arbeitskammern begrüßen eine gesetzliche Klarstellung über die ausnahmslose Erfassung aller Arbeitszeiten in allen Branchen. Wie der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts von 2022 klargestellt hat, besteht eine solche Verpflichtung bereits jetzt. Eine eindeutige gesetzliche Regelung sollte die Rahmenbedingungen klären und eine zugleich zu regelnde Überprüfung sicherstellen. Die Arbeitszeiterfassung gilt nach europäischem Recht auch für

³ Vgl. Cahuc, Pierre/Carcillo, Stéphane: The Detaxation of Overtime Hours: Lessons from the French Experiment, in: Journal of Labour Economics, Nr. 2, Vol. 32, 2014.

die Vertrauensarbeitszeit. Beschäftigte können im Sinne der Vertrauensarbeitszeit eigenverantwortlich arbeiten, trotzdem sind Arbeitszeiten zu dokumentieren und die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten sicherzustellen. Eine gesetzlich klar regulierte Arbeitszeiterfassung ist eine wichtige Grundlage dafür, dass alle Arbeitszeiten auch entlohnt werden und die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten sichergestellt wird. Betriebe haben damit auch bessere Planungsgrundlagen für innovative Arbeitszeitmodelle im Sinne der Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten. Nicht zuletzt lässt sich damit auch Schwarzarbeit besser bekämpfen.

Für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sind andere Maßnahmen notwendig.

Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf brauchen Beschäftigte verlässliche und flexibel in ihrem Sinne planbare Arbeitszeiten, keine längeren Arbeitszeiten. Notwendig sind gute und verlässliche Kinderbetreuungsangebote sowie bedarfsgerechte Unterstützungsstrukturen für Pflegebedürftige. Die Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten muss gestärkt werden. Möglichkeiten zur Gestaltung lebensphasengerechter Arbeitszeiten müssen gesetzlich noch besser abgesichert werden. Auch muss stärker sichergestellt werden, dass aus Freistellungsansprüchen für Sorgearbeit keine Benachteiligungen und Hürden für eine stabile Arbeitsmarktintegration entstehen. Um eine geschlechtergerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu erreichen, brauchen wir als Leitnorm eine kurze Vollzeit für alle, keine Verlängerung von Tageshöchst Arbeitszeiten.

Juli 2025

Peer Rosenthal, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen
rosenthal@arbeitnehmerkammer.de
Tel. 0421-36301-55

Thomas Otto, Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes
thomas.otto@arbeitskammer.de
Tel. 0681-4005-201