



Fachbereich WD 5

**Volkswirtschaftliche Aspekte zur etwaigen Ausweitung von
Arbeitszeiten**

Volkswirtschaftliche Aspekte zur etwaigen Ausweitung von Arbeitszeiten

Aktenzeichen: WD 5 - 3000 – 011/26
Abschluss der Arbeit: 11. März 2026
Fachbereich: WD 5: Wirtschaft, Energie und Klima

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	4
2.	Rückläufiges Arbeitsvolumen bremst Wachstumspotenzial in Deutschland	5
3.	Auswahl empirischer Studien zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und -produktivität	6
3.1.	Reduktion der Arbeitszeiten in England und Deutschland um 1900 auf 48 Wochenstunden	6
3.2.	Studie zur Arbeitsproduktivität britischer Munitionsarbeiter im Ersten Weltkrieg (1916)	7
3.3.	US-Studie von 1947 zu den Auswirkungen verschiedener Arbeitszeiten	8
3.4.	Produktivität von Arbeitskräften in niederländischen Callcentern (2017)	9
3.5.	Wechselseitiger Einfluss von Arbeitszeit und Produktivität (2023 und 2024)	9
4.	Wochenarbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland	10
5.	Zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Gesundheit	11
6.	Vorschläge zur besseren Ausschöpfung des Arbeitspotenzials in Deutschland	12
6.1.	Boockman et al (2025)	12
6.2.	Vorschläge des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR)	16
7.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	16

1. Einführung

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD für die 21. Wahlperiode sieht vor, „im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit [zu] schaffen.“¹ Teilweise wird befürchtet, dass infolge dieses Reformvorhabens Arbeitstage von bis zu 13 Stunden möglich werden könnten.² Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU) hatte im Januar 2026 für eine Streichung des Arbeitszeitgesetzes plädiert, und CSU-Chef Markus Söder forderte, ebenfalls im Januar 2026, eine Erhöhung der wöchentlichen und der jährlichen Arbeitszeit.³

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie sieht für Arbeitnehmer derzeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor.⁴ Demgegenüber begrenzt das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nach § 3 Satz 1 die werktägliche Höchstarbeitszeit im Regelfall auf acht Stunden. Da das ArbZG von einer Sechstageswoche ausgeht, ergibt sich hieraus eine mögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden. Die werktägliche Arbeitszeit kann gemäß § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, woraus sich eine maximal zulässige Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche ergibt. Eine solche Verlängerung ist aber nur dann möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden. Das heißt, dass die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Ausgleichszeitraums durch eine entsprechend kürzere Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen werden muss.⁵

Vorliegende Ausarbeitung beleuchtet vor diesen Hintergründen volkswirtschaftliche Aspekte einer etwaigen Ausweitung der Arbeitszeiten. Zum wirtschaftspolitischen Kontext stellt Abschnitt 2 das gemäß Projektionen künftig abnehmende Arbeitsvolumen⁶ in Deutschland und damit verbundene negative Auswirkungen auf das langfristige wirtschaftliche Wachstumspotenzial dar. Abschnitt 3 zeigt mittels ausgewählter empirischer Studien, inwieweit längere Arbeitszeiten auf die Arbeitsproduktivität – also das Verhältnis von (gesamtwirtschaftlichem)

1 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (o.J.), Verantwortung für Deutschland, 21. Legislaturperiode, S. 18, https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf.

2 Vgl. WSI (2025), Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit: knapp drei Viertel der Beschäftigten fürchten negative Folgen sehr langer Arbeitstage; <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-abschaffung-der-taeglichen-hoehstarbeitszeit-71356.htm> sowie ver.di (2026), Arbeitszeitgesetz: Maximale Arbeitszeit, Pausen, Überstunden, <https://www.verdi.de/arbeit-recht/arbeitszeitgesetz-maximale-arbeitszeit-pausen-ueberstunden>.

3 Vgl. FAZ. 16. Januar 2026, Merz: „Ich würde das Arbeitszeitgesetz streichen“.

4 Vgl. Art. 6 der EU-Arbeitszeitrichtlinie, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:de:PDF>.

5 Vgl. Baeck/Deutsch/Winzer (2020), Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, ArbZG § 3, Rn. 26.

6 Das ist die Summe aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Erwerbstätigen (Arbeitnehmern und Selbstständigen) innerhalb einer Volkswirtschaft in einem bestimmten Zeitraum, vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-arbeitszeit-arbeitsvolumen.html>.

Produktionsergebnis und Arbeitseinsatz⁷ – wirken könnten. Abschnitt 4 gibt einen Überblick über Umfragen bezüglich der derzeitigen wöchentlichen Arbeitszeiten in Deutschland, bevor Abschnitt 5 auf arbeitswissenschaftliche Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Gesundheit eingeht. Abschnitt 6 skizziert Vorschläge zu einer besseren Ausschöpfung des Arbeitspotenzials in Deutschland. Abschnitt 7 fasst die wesentlichen Erkenntnisse zusammen und bietet mögliche Schlussfolgerungen an.

2. Rückläufiges Arbeitsvolumen bremst Wachstumspotenzial in Deutschland

Das Arbeitsvolumen bezeichnet die Summe aller tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Erwerbstätigen (Arbeitnehmern und Selbstständigen) innerhalb einer Volkswirtschaft in einem bestimmten Zeitraum.⁸ Es ist – neben Kapitalstock und technischem Fortschritt – ein wichtiger Bestimmungsfaktor für wirtschaftliches Wachstum.

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) geht davon aus, dass das Arbeitsvolumen in den nächsten Jahrzehnten zurückgehen wird.⁹ Er führt dies u.a. auf den Rückgang der Erwerbsbevölkerung¹⁰ sowie weitere Rückgänge wie der Arbeitszeit von Erwerbstätigen und der Erwerbstätigenquote (Anzahl der Erwerbstätigen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) zurück (vgl. Abbildung 1).

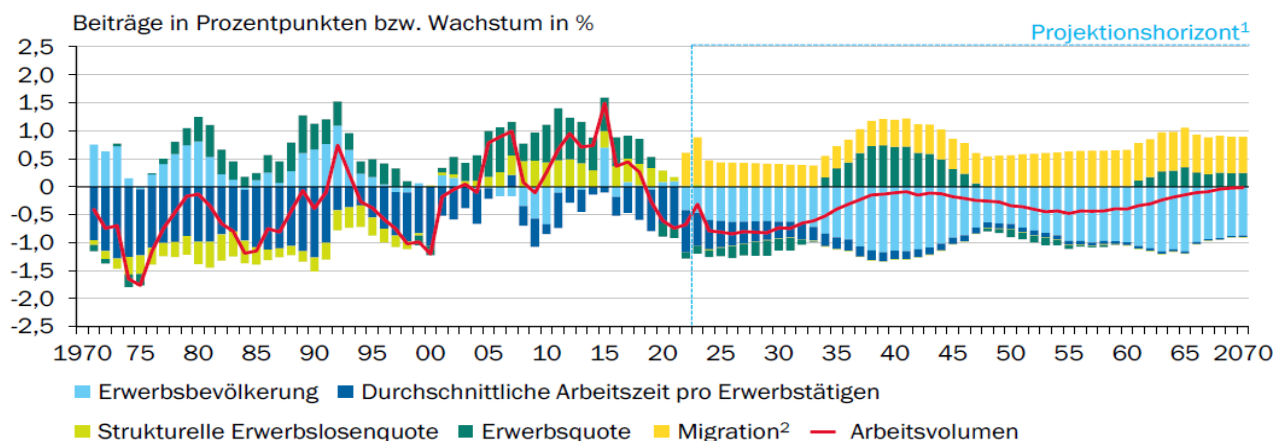


Abbildung 1: Beiträge zur Entwicklung des Arbeitsvolumens, Quelle: SVR (2023), a.a.O., S. 107

7 Vgl. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitsproduktivitaet-30245>.

8 Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-arbeitszeit-arbeitsvolumen.html>.

9 Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2023), Wachstumsschwäche überwinden – in die Zukunft investieren, Jahresgutachten 2023/2024, S. 106f, https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202324/JG202324_Gesamtausgabe.pdf.

10 Vgl. hierzu auch WD 5 (2026), Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands: Ausgewählte Indikatoren im internationalen Vergleich, S. 2, <https://www.bundestag.de/resource/blob/1139336/vergleich-wettbewerbsfaehigkeit.pdf>. Demnach nimmt nach Projektionen der UNO die Erwerbsbevölkerung in Deutschland bis 2033 mit rd. 10% im Vergleich mit der G7 und China vergleichsweise stark ab.

Infolge des abnehmenden Arbeitsvolumens rechnet der SVR mit einer deutlichen Dämpfung des künftigen Wachstumspotenzials der deutschen Volkswirtschaft¹¹. Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials werden daher für das künftige wirtschaftliche Wachstum große Bedeutung beigemessen.¹²

3. Auswahl empirischer Studien zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und -produktivität

3.1. Reduktion der Arbeitszeiten in England und Deutschland um 1900 auf 48 Wochenstunden

Im Jahr 1893 führte das Maschinenbau-Unternehmen *Salford Iron Works* in Manchester (Großbritannien) einen einjährigen Versuch durch, bei dem die wöchentliche Arbeitszeit von 53 auf 48 Stunden reduziert wurde.¹³ Im Ergebnis stieg die industrielle Produktionsleistung sowie folglich die Arbeitsproduktivität des einzelnen Arbeitstages wie auch der Arbeitswoche. Das Management des Unternehmens führte dieses Ergebnis „ausschließlich auf die ungeschwächte (...) Energie jedes Mannes und Jungen über den Tag hinweg“ zurück.¹⁴ Die Fehlzeiten sanken von 2,46% auf 0,46% der jeweiligen Gesamtarbeitszeit. Das Management hielt zu dem Versuch fest: „Wir scheinen im Einklang mit einem Naturgesetz gearbeitet zu haben, statt dagegen. (...) Die wirtschaftlichste Produktion wird erreicht, indem man Männer nur so lange beschäftigt, wie sie ihre volle Leistungsfähigkeit erbringen. Sobald diese Phase überschritten ist, liegt in ihrer fortgesetzten Arbeit kein wahrer wirtschaftlicher Nutzen mehr.“¹⁵

Nach Ablauf des einjährigen Versuchs wurde die reduzierte Arbeitszeit in den *Salford Iron Works* beibehalten und – da das Unternehmen die Ergebnisse mit Regierungsstellen teilte – ab 1894 in staatlichen Betrieben und Werkstätten der britischen Marine und Armee mit den gleichen Ergebnissen einer verbesserten Arbeitsproduktivität eingeführt.¹⁶

Inspiziert von den Erfahrungen in Großbritannien, wurde im Jahr 1900 beim Hersteller optischer Präzisionsgeräte Carl Zeiss in Jena die tägliche Arbeitszeit von neun auf acht Stunden reduziert, zunächst und erfolgsabhängig befristet für ein Jahr. Das damalige Vorstandsmitglied Ernst Abbé, der den Versuch initiierte und der bereits in den Jahren zuvor schrittweise die Arbeitszeit

11 Das Wachstumspotenzial beschreibt, wie stark eine Volkswirtschaft bei normaler Auslastung der Kapazitäten wachsen kann, ohne dass Inflationsdruck entsteht.

12 Vgl. Boockmann, B.; Meister-Scheufelen, G.; Unger, B.-N. (2025), Wenn mehr gearbeitet würde – Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, S. 69, in: Wirtschaftsdienst, 2025, 105(1), 69-74, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2025/heft/1/beitrag/wenn-mehr-gearbeitet-wuerde-potenziale-des-deutschen-arbeitsmarktes.html>

13 Goldmark, J. (1912), Fatigue and Efficiency, a study in industry, S. 138 ff., <https://dn790000.ca.archive.org/0/items/fatigueefficien00gold/fatigueefficien00gold.pdf>

14 Vgl. Mather, W., M. P. (1894): The Forty-eight Hours Week: A Year's Experiment and its Results at the Salford Iron Works, Manchester, S. 25f, zitiert in Goldmark, J. (1912), Fatigue and Efficiency, a study in industry, S.140, 434, Übers. d. Verf., <https://dn790000.ca.archive.org/0/items/fatigueefficien00gold/fatigueefficien00gold.pdf>.

15 Vgl. Ebda. (Übers. d. Verf.).

16 Vgl. Goldmark (1912), a.a.O., S. 141 ff.

reduziert hatte, evaluierte diese erneute Arbeitszeitreduzierung und kam – wie in Großbritannien – zu dem Ergebnis, dass infolge der Arbeitszeitreduzierung die erwirtschaftete Leistung leicht anstieg:

„Unsere Beobachtungen bestätigen in der Hauptsache und im wichtigsten Punkt: welche Wirkungen die Verkürzung der Arbeitszeit auf die Arbeitsleistung hat — vollständig das, was in England [aus Versuchen] in viel größerem Maßstabe abgeleitet worden ist. Sie führen zu der Feststellung, daß diese Verkürzung von neun auf acht Stunden, also um mehr als 10 Proz. in einem Sprung, keine Minderung der Tagesleistung herbeigeführt hat, sondern in unserem Falle eine nachweisbare Erhöhung, wenn auch nur um einen kleinen Betrag.“¹⁷

3.2. Studie zur Arbeitsproduktivität britischer Munitionsarbeiter im Ersten Weltkrieg (1916)

Im Jahr 1914 führte der Ausbruch des Ersten Weltkrieges dazu, dass die britische Regierung die Arbeitszeitregelungen in Betrieben, die Rüstungsgüter herstellten, aussetzte.¹⁸ Die Arbeitswoche wurde verlängert und Sonntagsarbeit wieder eingeführt. Infolgedessen war die Beschäftigung von Männern für 70 bis 90 Stunden pro Woche üblich, über 90 Stunden waren nicht selten, und es traten sogar Fälle von Arbeitszeiten, die 100 wöchentliche Stunden überstiegen auf.

Vor diesem Hintergrund analysierte der Ökonom John Pencavel historische Daten von britischen Arbeitern in Munitionsfabriken, um den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Leistungsertrag (Output) zu untersuchen.¹⁹ Die Daten stammten dabei überwiegend aus dem Jahr 1916.

Pencavel stellte fest, dass die Beziehung zwischen der Anzahl der Arbeitsstunden und dem produzierten Output nicht linear ist: bis zu einer Arbeitszeit von 49 Stunden pro Woche stieg der Output proportional zur Arbeitszeit an (vgl. Abbildung 2). In diesem Bereich blieb die Arbeitsproduktivität pro Stunde weitgehend konstant. Wurde dieser Schwellenwert überschritten, stieg die Gesamtproduktion zwar zunächst weiter an, aber mit einer abnehmenden Rate: jede zusätzliche Stunde brachte immer weniger zusätzlichen Output (sinkende Grenzproduktivität). Bei sehr langen Arbeitszeiten (z. B. 70–80 Stunden) wurde der Punkt erreicht, an dem eine weitere Erhöhung der Stunden den Gesamtausstoß überhaupt nicht mehr steigerte oder sogar verringerte.

17 Vgl. Abbé (1901), Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages, Zwei Vorträge, gehalten in der Staatswissenschaftlichen Gesellschaft zu Jena am 6. November und 5. Dezember 1901, <https://www.gutenberg.org/cache/epub/19755/pg19755-images.html#VII>.

18 Vgl. im Folgenden Health of Munion Workers Committee (1919), Final Report, Cd. 9065, Nachdruck des U.S. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 249, S. 66, https://fraser.stlouisfed.org/files/docs/publications/bls/bls_0249_1919.pdf.

19 Vgl. Pencavel, J. (2015), The Productivity of Working Hours, The Economic Journal, 125, S. 2052–2076, <https://doi.org/10.1111/eoj.12166> sowie Pencavel, J. (2014), The Productivity of Working Hours, IZA-Discussion Paper Series, IZA DP No. 8129, <https://docs.iza.org/dp8129.pdf>.

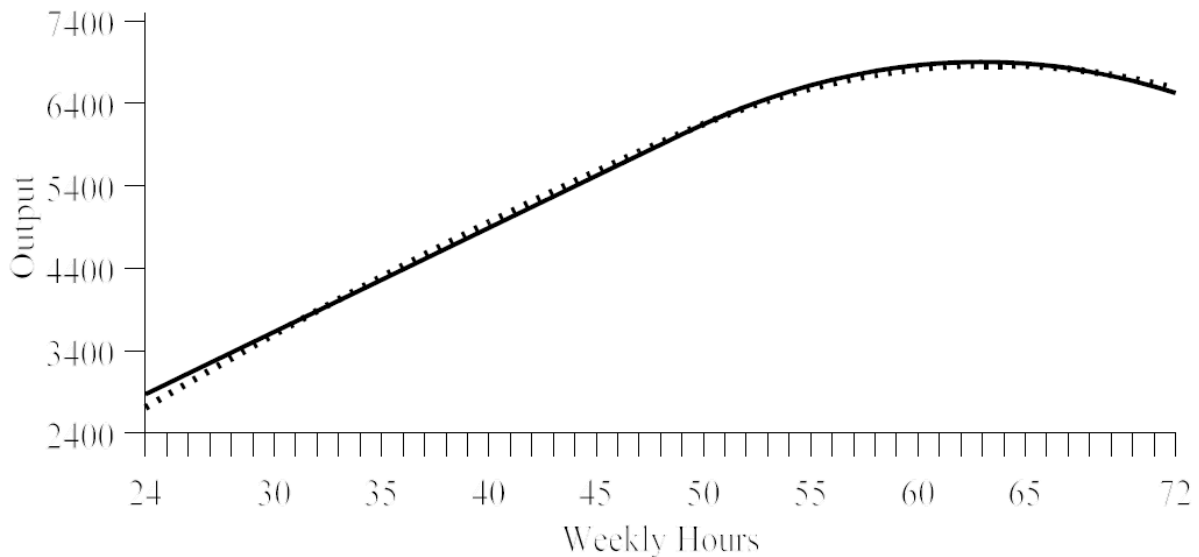


Abbildung 2: Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und Produktionsergebnis in britischen Munitionsfabriken um 1916, Quelle: Pencavel (2014), S. 46

Die Studie hebt ferner die negativen Auswirkungen von Arbeit ohne freien Tag hervor: Wochen ohne einen einzigen Ruhetag führten zu einem um etwa 10 % geringeren Output im Vergleich zu Wochen mit einem freien Tag.

Pencavel führt die abnehmende Grenzproduktivität auf Erschöpfungseffekte („fatigue“) zurück:

„Arbeitnehmer, die lange arbeiten, erleben Müdigkeit oder Stress, was nicht nur ihre Produktivität verringert, sondern auch die Wahrscheinlichkeit von Fehlern, Unfällen und Krankheiten erhöht, die dem Arbeitgeber Kosten verursachen.“²⁰

3.3. US-Studie von 1947 zu den Auswirkungen verschiedener Arbeitszeiten

Im Auftrag des US-Arbeitsministeriums wurde nach dem Zweiten Weltkrieg eine umfassende Studie zu den Auswirkungen verschiedener Arbeitszeiten durchgeführt.²¹ Die Untersuchung erstreckte sich auf 34 Unternehmen unterschiedlicher Industriezweige, in denen über 3.500 Personen in 78 Arbeitseinheiten ihre wöchentlichen Gesamtarbeitsstunden sowohl unter Kriegs- als auch unter Friedensbedingungen variierten. Wesentliches Ergebnis der Studie war, dass es keine universell ideale Arbeitszeit gibt, sondern die Arbeitsergebnisse stark von individuellen und betrieblichen Faktoren abhängen, wie etwa dem Leistungsanreiz, der körperlichen Belastung, der

20 Vgl. Pencavel, J. (2015), a.a.O., S. 2073, Übers. d. Verf.

21 Vgl. Kossoris, M.D.; Kohler, R.F. (1947), Hours of work and output, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics Bulletin Nr. 917, https://books.google.de/books?id=NzYz5u6qbOoC&pg=PA1&hl=de&source=gbs_toc_r#v=onepage&q&f=false, S. 1 ff.

Kontrolle über das Arbeitstempo, der Tageszeit (Nacht- vs. Tagesschichten) und den Beziehungen zwischen Management und Belegschaft.

Gleichwohl habe sich im Allgemeinen der 8-Stunden-Tag und die 40-Stunden-Woche im Hinblick auf Effizienz und Fehlzeiten als am besten erwiesen. Darüber hinaus gehende längere Arbeitszeiten hätten zwar einen höheren Ertrag erzielt, in der Regel sei die Steigerung des Ertrags jedoch deutlich hinter der Zunahme der Arbeitsstunden zurückgeblieben (abnehmende Arbeitsproduktivität). Außerdem hätten mit steigender Stundenzahl die Fehlzeiten sowie das Unfallrisiko deutlich zugenommen.

3.4. Produktivität von Arbeitskräften in niederländischen Callcentern (2017)

Sauermann und Collewet untersuchten den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Produktivität am Beispiel von Angestellten eines Callcenters in den Niederlanden.²² Die Wissenschaftler nutzten hierzu tägliche Daten zu Arbeitsstunden und Leistungskennzahlen des Zeitraums Mitte 2008 bis Anfang 2010, um herauszufinden, wie sich die Länge der Arbeitszeit auf die individuelle Produktivität auswirkt.

Ergebnis der Untersuchung war, dass die Produktivität mit zunehmender Arbeitszeit sinkt (nicht-linearer Zusammenhang): Eine Erhöhung der Arbeitszeit um 1 % führte lediglich zu einer Steigerung des Outputs (Anzahl der bearbeiteten Anrufe) um etwa 0,9 %. Die Autoren der Studie führen diesen Rückgang auf Ermüdungseffekte („fatigue“) zurück. Da die untersuchten Angestellten überwiegend in Teilzeit arbeiten (durchschnittlich 4,6 effektive Stunden pro Tag), deutet dies darauf hin, dass Ermüdungseffekte in Arbeitsumgebung eines Callcenters bereits früh einsetzen. Diese Effekte seien bei Mitarbeitenden mit kürzerer Betriebszugehörigkeit deutlich stärker ausgeprägt als bei erfahreneren Arbeitskräften.

3.5. Wechselseitiger Einfluss von Arbeitszeit und Produktivität (2023 und 2024)

Gilbert Cette, Simon Drapala und Jimmy Lopez (2023 und 2024)²³ stellten für vier Zeiträume (1891-1913, 1919-1938, 1950-1994, 1995-2019) und 21 Länder²⁴ (darunter Deutschland) den langfristigen Zusammenhang zwischen den durchschnittlich geleisteten jährlichen Arbeitsstunden und der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität dar. Der ermittelte empirische Zusammenhang ist negativ und nicht-linear: Mit abnehmenden Arbeitszeiten steigt die Arbeitsproduktivität (vgl. Abbildung 3).

22 Vgl. Sauermann, J., Collewet, M (2017), Working hours and productivity, *Labour Economics* 47 (2017), S. 96-106, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537116302445?via%3Dihub>.

23 Vgl. Cette, G., Drapala, S., Lopez, J. (2024), A circular relationship between productivity and hours worked, <https://cepr.org/voxeu/columns/circular-relationship-between-productivity-and-hours-worked> sowie Cette, G., Drapala, S., Lopez, J. (2023), The Circular Relationship Between Productivity and Hours Worked: A Long-Term Analysis, in: *Comparative Economic Studies*, 65, S. 650–664, <https://doi.org/10.1057/s41294-023-00224-8>.

24 Bei den Ländern handelt es sich um 14 europäische Länder (Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz, Großbritannien) European countries) sowie USA, Australien, Kanada, Japan, Neu-Seeland, Chile und Mexiko.

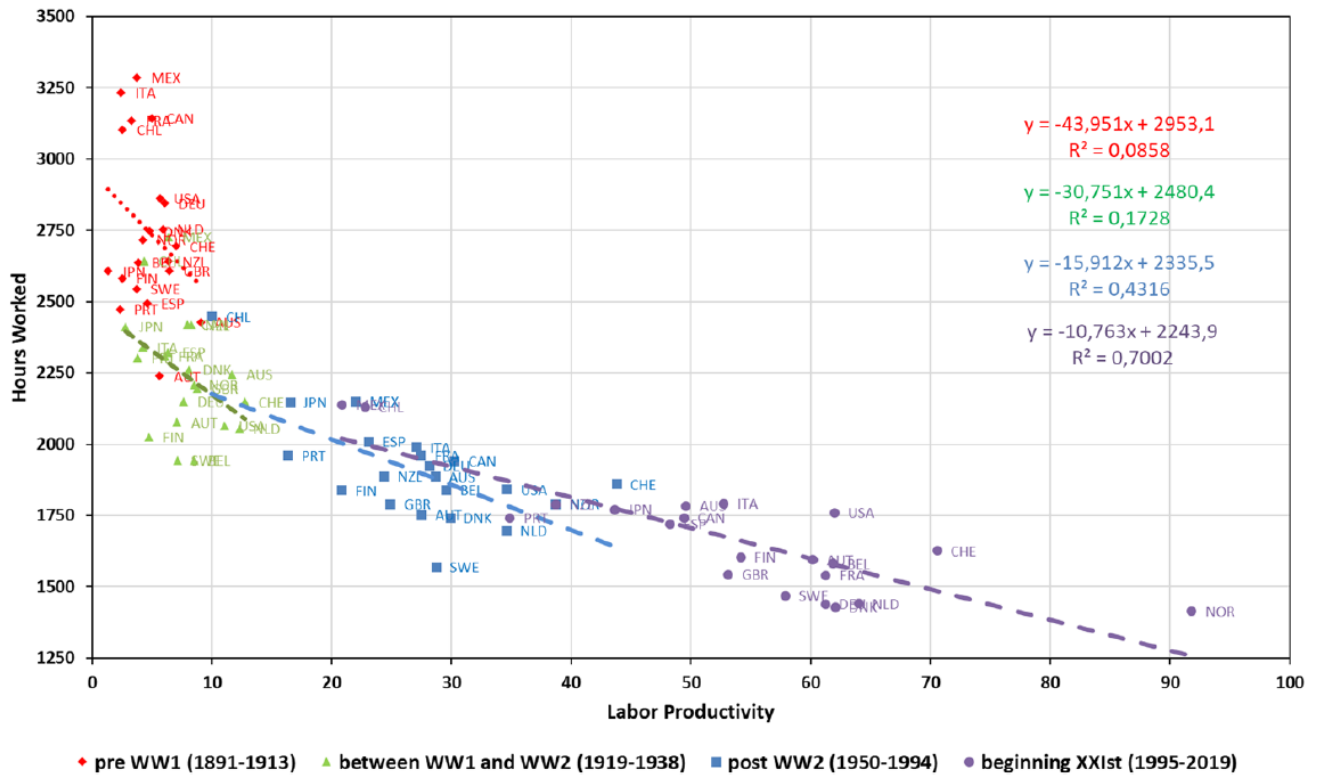


Abbildung 3: Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Arbeitsproduktivität für 21 Länder und vier Zeiträume, Quelle: Cette et al (2023), a.a.O., S. 656

Die Autoren identifizierten zudem auf der Grundlage empirischer Schätzungen eine wechselseitige Beziehung zwischen Arbeitsproduktivität und Arbeitszeit, in der sich beide Faktoren beeinflussen. Demnach sinken die Arbeitszeiten mit steigender Arbeitsproduktivität, geringere Arbeitszeiten wiederum erhöhen die Arbeitsproduktivität.

4. Wochenarbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland

Zur Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter sind drei Umfragen der jüngeren Vergangenheit bekannt. Demnach liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Vollzeitbeschäftigten in Deutschland je nach Umfrage zwischen 39,9 und 43 Stunden. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt zwischen 21,2 und 24 Stunden (vgl. Tabelle 1)

	Statistisches Bundesamt	DGB	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Jahr der Umfrage	2024 (Mikrozensus)	2025	2021
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Vollzeit (in Std.)	39,9	41,4	43,0
durchschnittliche Wochenarbeitszeit Teilzeit (in Std.)	21,2	25,2	24

	Statistisches Bundesamt	DGB	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
durchschnittliche Wochenarbeitszeit insgesamt (in Std.)	34	36,3	38

Tabelle 1: Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter in Deutschland, Quellen: Statistisches Bundesamt (2024)²⁵, DGB (2025)²⁶, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2021)²⁷

5. Zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Gesundheit

Nach einer Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Rahmen einer Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Schleswig-Holsteinischen Landtags ist die Erkenntnislage zum Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und möglichen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten sehr umfangreich und könne als gesichert gelten.²⁸ Wiederholt zeige sich, dass „lange Arbeitszeiten mit schlechterer Gesundheit einhergehen“.²⁹

„Übersichtsarbeiten berichten über Zusammenhänge langer Arbeitszeiten mit Müdigkeit, Schläfrigkeit, erhöhten gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schwindelgefühl und gastrointestinalen Beschwerden (Verdauungsbeschwerden), aber auch mit Müdigkeit bzw. Erschöpfung, Schlafstörungen und verstärktem Stresserleben. Langfristig kommt es durch Chronifizierung häufig zu stressbedingten Erkrankungen, darunter sowohl psychische (z. B. Burnout-Symptome, depressive Symptomatik, Angststörungen) aber auch körperliche Erkrankungen wie kardiovaskuläre Krankheiten, Schlaganfälle, kardiometabolisches Syndrom oder Typ-2-Diabetes. Lange Arbeitszeiten verschlechtern die Schlafqualität bzw. -dauer und gehen mit einem schlechteren Gesundheitsverhalten und insgesamt einer höheren Sterblichkeit einher.“³⁰

Einschränkend müsse allerdings berücksichtigt werden, dass bei den entsprechenden Studien unterschiedliche Definitionen langer Arbeitszeiten genutzt würden, z. B. Tagesarbeitszeiten von 9, 10 bzw. 12 oder mehr Stunden bzw. Wochenarbeitszeiten von 48, 55 bzw. auch 60 und mehr

25 Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/inhalt.html#sprg229398>.

26 Vgl. DGB (2025), Wöchentliche Arbeitszeiten Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++03b80c8e-8bdb-11f0-a085-f3c25ff0b0cc>.

27 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023), Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, 2. korr. Auflage 2023, S. 28f, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.pdf?blob=publicationFile&v=7>.

28 Vgl. Backhaus et al. (2023), Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Arbeitszeit-und-gesundheitliche-Auswirkungen.pdf?blob=publicationFile&v=4>.

29 Vgl. Ebda., S. 5.

30 Vgl. Ebda., S. 5. Für entsprechende Befunde und Studienergebnisse vgl. Ebda., S. 5 f.

Stunden. Einige Studien fokussierten zudem auf Schichtarbeit oder berücksichtigten nur ausgewählte Branchen und Beschäftigte und seien daher nicht ohne weiteres generalisierbar. Teilweise variere auch die Stärke der Effekte für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, z. B. nach sozio-ökonomischem Status, Alter oder Geschlecht. Zudem stammten die Studien aus unterschiedlichen Ländern und hätten daher – auch hinsichtlich der (Arbeits-)Kultur – unterschiedliche Hintergründe, Regelungen und wohlfahrtsstaatliche Regime, die wiederum Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden nehmen könnten.³¹

6. Vorschläge zur besseren Ausschöpfung des Arbeitspotenzials in Deutschland

6.1. Boockman et al (2025)

Boockmann et al (2025)³² arbeiten auf Grundlage des Mikrozensus³³ 2019 heraus, dass es hinsichtlich des Erwerbstätigenanteils von Frauen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren einen relevanten Unterschied dahingehend gibt, ob die Frauen mindestens ein Kind im Alter von bis zu 14 Jahren haben oder nicht (vgl. Abbildung 4).

31 Vgl. Ebda., S. 6.

32 Vgl. Boockmann, B.; Meister-Scheufelen, G.; Unger, B.-N. (2025), Wenn mehr gearbeitet würde – Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, S. 69, in: Wirtschaftsdienst, 2025, 105(1), 69-74, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2025/heft/1/beitrag/wenn-mehr-gearbeitet-wuerde-potenziale-des-deutschen-arbeitsmarktes.html>

33 Der Mikrozensus ist die größte jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland. Die Befragung wird seit 1957 von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder gemeinschaftlich durchgeführt. Rund 1 % der Bevölkerung wird jährlich stellvertretend für die gesamte Bevölkerung zu seinen Lebensbedingungen befragt. Dies entspricht fast 800 000 Personen in knapp 400 000 privaten Haushalten und Gemeinschaftsunterkünften. Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus.html>.

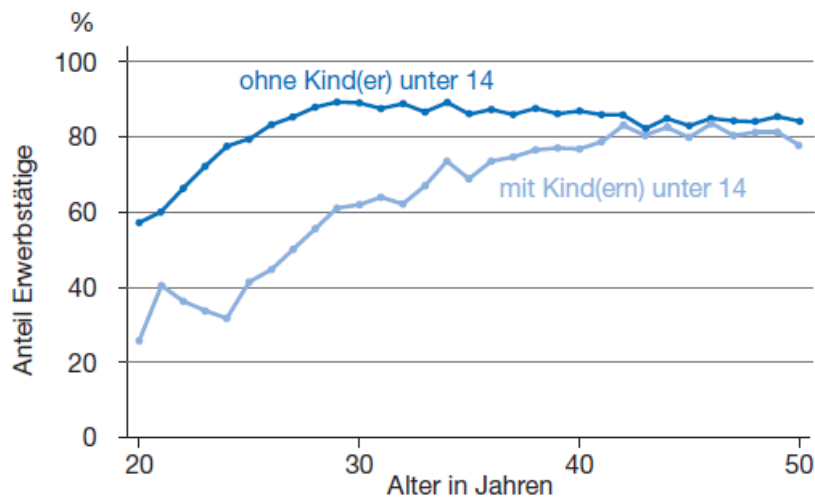


Abbildung 4: Anteil erwerbstätiger Frauen nach Alter, Quelle: Boockmann et al (2025), a.a.O., S. 70

Gelänge es, die Lücke zwischen den Anteilen erwerbstätiger Frauen mit bzw. ohne Kind(ern) im Alter unter 14 Jahren zur Hälfte zu schließen, wären nach Berechnungen von Boockmann et al. (2025) insgesamt 477.000 Frauen zusätzlich erwerbstätig.³⁴

Auch bezüglich des Erwerbsumfanges, also der ausgeübten wöchentlichen Arbeitszeit, identifizieren Boockmann et al. (2025) bei Frauen mit Kindern unter 14 Jahren erhebliche Unterschiede im Vergleich zu Frauen gleichen Alters ohne Kinder (vgl. Abbildung 5).³⁵

34 Vgl. Boockmann et al (2025), a.a.O., S. 70.

35 Vgl. Ebda., S. 70f.

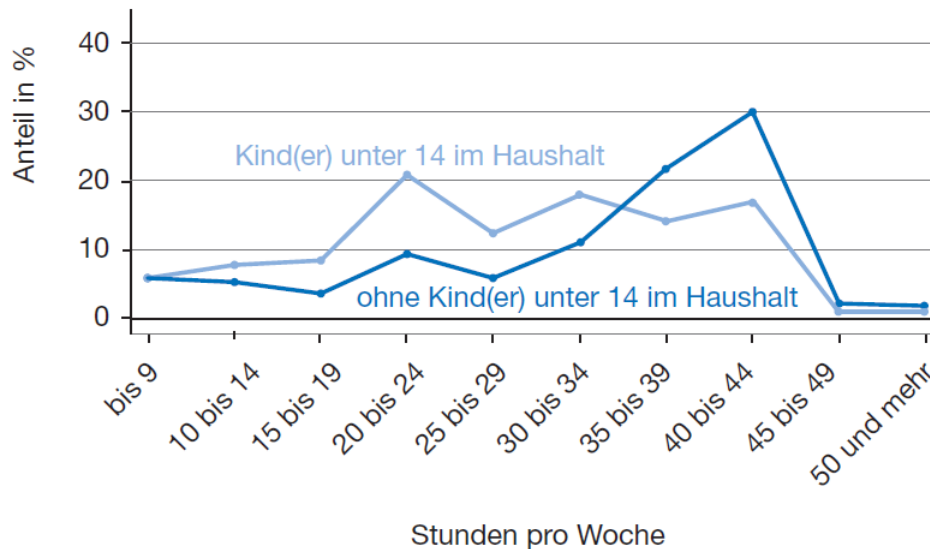


Abbildung 5: Arbeitszeiten von Frauen mit und ohne Kinder, Quelle: Boockmann et al (2025), a.a.O., S. 71

Könnte der Unterschied zwischen beiden Vergleichsgruppen hinsichtlich der ausgeübten wöchentlichen Arbeitszeit um die Hälfte reduziert werden, entspräche dies 717.000 zusätzlichen Arbeitskräften.³⁶

Zur Realisierung der vorgenannten Potenziale empfehlen Boockmann et al. (2025) die Ausweitung der Kinderbetreuung durch u.a. vollständiger Umsetzung des ab dem Jahr 2026 geltenden Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter, Vereinfachung der gesetzlichen Anforderungen für Betriebs-Kitas und steuer- und abgabenfreie Betreuung in Ferienzeiten für schulpflichtige Kinder.³⁷

Des Weiteren existiere ein erheblicher Unterschied hinsichtlich des Erwerbsumfanges von Frauen ohne Kinder im Vergleich zu Männern. Könnte dieser Unterschied zur Hälfte reduziert werden, resultierten rd. 1,7 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte. Zur Hebung dieses Potenzials empfehlen Boockmann et al. (2025) eine Änderung der steuerlichen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen u.a. hinsichtlich der Regelungen für Minijobs.³⁸

Weitere Potenziale zur Steigerung des Arbeitsvolumens identifizieren Boockmann et al. (2025) für die Bevölkerungsgruppe der Zugewanderten und Personen mit Migrationshintergrund (plus 432.000 Erwerbstätige). Unter anderem verbesserte Beratungsangebote zum Rechtsanspruch auf

36 Vgl. Ebda., S. 71.

37 Vgl. Ebda., S. 71. Auch für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) ist für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine bessere Kinderbetreuung erforderlich, vgl. SVR (2023), Wachstumsschwäche überwinden – in die Zukunft investieren, Jahresgutachten 2023/2024, S. 138, S. 268 ff., https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202324/JG202324_Gesamtausgabe.pdf.

38 Vgl. Ebda., S. 71f.

Kinderbetreuung sowie Teilzeitangebote im Bereich der Berufssprachkurse könnten dazu beitragen, dieses Potenzial zu mobilisieren.³⁹

Erhebliche Unterschiede bei den Erwerbstätigenquoten bestünden ferner hinsichtlich der Qualifikationen (je höher die Qualifikation, desto höher die Erwerbstätigenquote). Gelänge es, die Lücke in der Erwerbstätigenquote zur jeweils nächsthöheren Qualifikationsgruppe zur Hälfte zu schließen, ergäben sich rd. 1,2 Millionen zusätzliche Erwerbstätige. Boockmann et al (2025) empfehlen vor diesem Hintergrund u.a. verbesserte Qualifizierungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten insbesondere für die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss.⁴⁰

In der Gruppe der älteren Personen identifizieren Boockmann et al (2025) Potenziale zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. Gelänge es, den Unterschied in der Erwerbstätigenquote jedes Altersjahrgangs ab 50 Jahre zum nächstjüngeren Altersjahrgang zur Hälfte zu reduzieren, resultierten rd. 414.000 zusätzliche Erwerbstätige. Zur Hebung dieses Potenzials empfehlen Boockmann et al. (2025) u.a., die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) ähnlich wie in Österreich auf besonders belastete Berufe zu begrenzen.⁴¹

Abbildung 6 gibt einen Überblick über die vorgenannten Beschäftigungspotenziale. Dabei sei zu berücksichtigen, dass sich die Potenziale überlappten. Zugewanderte Frauen seien beispielsweise zugleich häufig Mütter von Kindern bis unter 14 Jahren. Daher dürften die in der Abbildung dargestellten Zahlen nicht zu einem Gesamtpotenzial addiert werden.

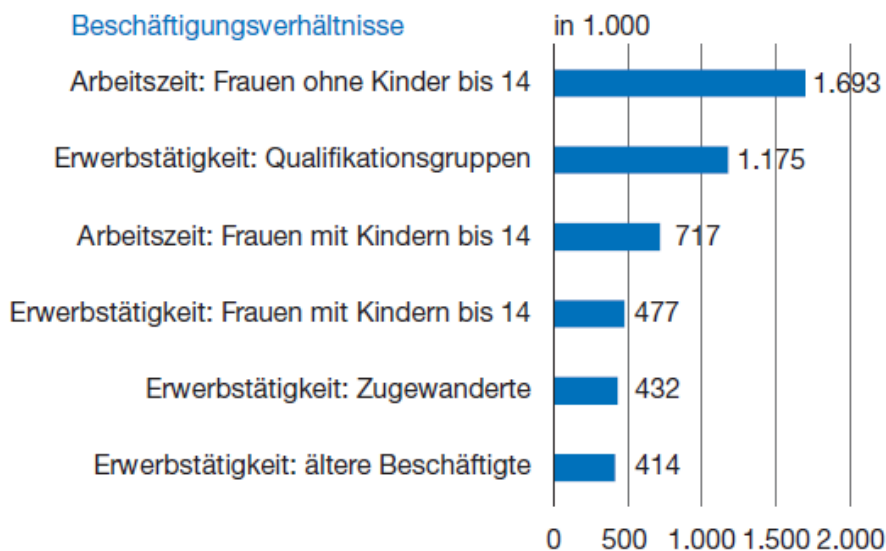


Abbildung 6: Übersicht über die Beschäftigungspotenziale, Quelle: Boockmann et al (2025), a.a.O., S. 74

39 Vgl. Ebda., S. 72.

40 Vgl. Ebda, S. 72f.

41 Vgl. Ebda, S. 73.

6.2. Vorschläge des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR)

In seinem Jahresgutachten 2023/2024 schlägt der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) u.a. folgende Maßnahmen vor, um den absehbaren Rückgang des Arbeitsvolumens (vgl. Abschnitt 2) zu verlangsamen:

- Verbesserung der Erwerbsanreize für Frauen in Partnerschaften durch eine Reform des Ehegattensplittings⁴² sowie für Beziehende von Grundsicherung⁴³
- Anpassung der Lebensarbeitszeit an die höhere Lebenserwartung durch eine Rücknahme oder Umgestaltung der Rente für besonders langjährige Versicherte („Rente mit 63“)⁴⁴
- Erhöhung der Zuwanderung und Vereinfachung der Integration von Zugewanderten in den deutschen Arbeitsmarkt⁴⁵
- Verbesserung der Kinderbetreuung zur Erhöhung der Erwerbsquoten und des Erwerbsumfanges von Frauen mit Kindern⁴⁶
- Förderung der Humankapitalbildung durch Weiterbildung, Umschulungen und lebenslanges Lernen⁴⁷.

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Angesichts des prognostizierten abnehmenden Arbeitsvolumens in Deutschland und den daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf das künftige wirtschaftliche Wachstumspotenzial kommen Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials große wirtschaftspolitische Bedeutung bei.

Fraglich könnte erscheinen, ob eine Ausweitung der täglichen und/oder wöchentlichen Arbeitszeiten der wirtschaftspolitisch optimale Ansatz ist, um dieser Herausforderung zu begegnen: Eine Reihe empirischer Studien kommt zu dem Ergebnis, dass ab einer bestimmten Schwelle

42 Vgl. SVR (2023), Wachstumsschwäche überwinden – in die Zukunft investieren, Jahresgutachten 2023/2024, S. 263 ff., https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202324/JG202324_Gesamtausgabe.pdf.

43 Vgl. Ebda., S. 255 ff.

44 Vgl. Ebda., S. 313f sowie S. 312f.

45 Vgl. Ebda., S. 138, S. 144f.

46 Vgl. Ebda., S. 138, S. 268 ff.

47 Vgl. Ebda., S. 138 sowie SVR (2022), Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realität gestalten, Jahresgutachten 2022/2023, S. 283 ff. t

geleisteter Arbeitsstunden die Arbeitsproduktivität abnimmt. Dies wird regelmäßig auf Erschöpfungs- und Ermüdungseffekte zurückgeführt. Auch, wenn aufgrund vielfältiger Bestimmungsfaktoren (wie Branche, Art der Tätigkeit etc.) keine allgemeingültigen Aussagen abgeleitet werden können, scheint das Risiko zu bestehen, dass eine Ausweitung der täglichen und/oder wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitkräften zumindest in Teilen der deutschen Volkswirtschaft zu einer abnehmenden Arbeitsproduktivität führen könnte. Arbeitswissenschaftliche Studien, wonach lange Arbeitszeiten mit schlechterer Gesundheit einhergehen, stützen diesen Verdacht.

Wirtschaftswachstum und Wohlstand werden auch durch die Entwicklung der Arbeitsproduktivität bestimmt.⁴⁸ Alternativen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials könnten daher erwogen werden. So könnten beispielsweise Maßnahmen, die auf die Ausweitung des Erwerbsumfangs von Teilzeitbeschäftigten oder auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bisher Nicht-Erwerbstätiger abzielen, vergleichsweise geringere Risiken hinsichtlich abnehmender Arbeitsproduktivität infolge langer Arbeitszeiten aufweisen.

* * *

48 Vgl. bspw. Deutsche Bundesbank, Zur Verlangsamung des Produktivitätswachstums im Euroraum, Monatsbericht Januar 2021, S. 15-47, <https://www.bundesbank.de/resource/blob/856550/f234ade56aa09647f48131e16f90590a/mL/2021-01-produktivitaetswachstum-data.pdf> sowie SVR (2015), Produktivität: An den Ursachen ansetzen, Kapitel 7, in: Jahresgutachten 2015/2016, https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201516/wirtschafts-gutachten/jg15_07.pdf.