



Report 2025

Gute Zeiten, schlechte Zeiten?
Wie die Beschäftigten ihre
Arbeitszeiten bewerten

Ergebnisse des
DGB-Index Gute Arbeit 2025



Inhalt

Vorwort: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!	3
Gute Zeiten, schlechte Zeiten?	4
Arbeitszeitwünsche und Arbeitsbedingungen	5
Wie lange wird gearbeitet?	6
Wie lange möchten Beschäftigte arbeiten?	7
Warum nicht kürzer?	8
Warum nicht länger?	9
Acht Stunden sind genug	10
Achtstundentag: häufig überschritten	11
Acht gute Gründe für den Achtstundentag	12
Arbeitszeiten, die (nicht) zum Leben passen	14
Vereinbarkeit braucht planbare Arbeitszeiten	15
Ruhezeiten: Weniger als elf Stunden?	16
Ruhezeiten: Erholung und Gesundheit	17
Arbeitszeit und Arbeitsmenge	18
Zu viel und zu lang	19
Jede*r Vierte ohne Arbeitszeiterfassung	20
Arbeitszeiterfassung als Hebel für gute Arbeitszeiten	21
Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte	22
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität	23

Vorwort

Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!



Die Auseinandersetzung um eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes ist in vollem Gang. Im Kern geht es um die Forderung der Arbeitgeber, die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf maximal acht bzw. zehn Stunden abzuschaffen. Diese Forderung steht nicht nur im Widerspruch zu allen wissenschaftlichen Erkenntnissen über die gesundheitlichen Risiken langer Arbeitszeiten. Sie steht auch den Wünschen der ganz überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten entgegen, die eine klare Begrenzung ihrer Arbeitstage wollen.

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass bei den Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine deutliche Lücke klafft. Lediglich 40 Prozent der Beschäftigten haben Arbeitszeiten, die zu ihrer aktuellen Lebenssituation passen. Mehr als die Hälfte der Befragten würde ihre Arbeitszeit gerne verkürzen. Für diese Lücke ist nicht das Arbeitszeitgesetz verantwortlich, sondern starre betriebliche Strukturen, eine hohe Arbeitsbelastung oder die Verweigerung durch Vorgesetzte.

Lange tägliche Arbeitszeiten von zehn Stunden und mehr, wie die Arbeitgeber sie möglich machen wollen, sind in vielerlei Hinsicht problematisch: Sie erschweren es den Menschen, sich um ihren Alltag, um Kinder oder Angehörige zu kümmern. Sie beeinträchtigen soziale Kontakte, verhindern gesellschaftliches Engagement und ehrenamtliche Aktivitäten. Und sie setzen die Gesundheit aufs Spiel. Beschäftigte, die den Achtstundentag überschreiten – auch das zeigen die Befragungsergebnisse – können nach der Arbeit schlechter abschalten und fühlen sich häufiger leer und ausgebrannt.

Eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes würde den Druck auf die Arbeitnehmer*innen weiter erhöhen. In besonderem Maß würde dies Beschäftigte treffen, deren Arbeitszeiten nicht durch Tarifverträge geregelt sind. Willkürliche Anordnungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber wären Tür und Tor geöffnet. Die Abschaffung des Achtstundentags würde tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden erlauben.

In der Debatte um die Arbeitszeit wird manchmal der Eindruck erweckt, als seien Menschen wie Maschinen, die auf Knopfdruck einfach länger laufen können. Doch das ist nicht der Fall. Arbeitsbelastung und Erholung müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, damit Beschäftigte gesund bleiben können. Eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden, regelmäßige Pausen und die elfstündige Ruhezeit sind bewährte Eckpfeiler für den Schutz der Beschäftigten. Deshalb gilt: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!

Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB



In der repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 gaben mehr als 4.000 Arbeitnehmer*innen Auskunft über den Umfang und die Lage ihrer Arbeitszeiten, über ihre Arbeitszeitwünsche und die Gründe, warum diese oft nicht erfüllt werden. Darüber hinaus wurde nach Aspekten gefragt, die unmittelbar mit der Arbeitszeit verknüpft sind, wie z. B. nach der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, der Arbeitsbelastung und den Möglichkeiten, sich nach der Arbeit zu erholen.

Zwischen den tatsächlichen und den gewünschten Arbeitszeiten klafft eine deutliche Lücke. Die Mehrheit der Beschäftigten möchte gerne andere, überwiegend kürzere Arbeitszeiten. Lediglich 40 Prozent sind mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden. Ein verbreiteter Grund, warum Wunsch und Wirklichkeit nicht übereinstimmen, sind unflexible Strukturen in den Betrieben. Sie stehen einer stärkeren Selbstbestimmung und größeren Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten entgegen.

Die großen Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen weisen darauf hin, wie stark das Thema Arbeitszeit mit der verbreiteten geschlechts-spezifischen Arbeitsteilung verbunden ist. Männer arbeiten im Durchschnitt deutlich länger als Frauen. Wer die Hauptlast bei der Kinderbetreuung trägt, ist in der Regel nicht in Vollzeit tätig. Eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit steht noch aus.

Im Arbeitszeitgesetz ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden festgelegt, die unter bestimmten Bedingungen auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden kann. Diese Grenze dient vor allem dem Schutz der Gesundheit. Dennoch wird der Achtstundentag von mehr als 40 Prozent der Befragten (sehr) häufig überschritten. Je öfter dies der Fall ist, desto stärker treten Beeinträchtigungen von Erholung und Gesundheit sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auf. Die Befunde unterstreichen die große Bedeutung der im Arbeitszeitgesetz verankerten Eckpfeiler für tägliche Höchstarbeitszeiten, Pausen- und Ruhezeiten.

Sichtbar wird auch, dass Überstunden und überlange Arbeitszeiten vor allem dann auftreten, wenn die Arbeitsmenge in der vorgesehenen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist. Damit ist ein in der Arbeitszeitdebatte oft vernachlässigtes Thema angesprochen. Zu hohe Mengen- und Zielvorgaben untergraben die vertraglich festgelegte Arbeitszeit und sind eine Ursache für ausufernde Arbeitszeiten.

Ein Hebel für die Durchsetzung gesundheitsverträglicher und vereinbarkeits-freundlicher Arbeitszeiten ist die Arbeitszeiterfassung. Doch trotz rechtlicher Verpflichtung der Arbeitgeber werden die Arbeitszeiten bei jeder bzw. jedem vierten Beschäftigten nicht dokumentiert. Ohne Erfassung treten Phänomene der Entgrenzung von Arbeitszeit deutlich häufiger auf. Die flächendeckende Umsetzung der Arbeitszeiterfassung ist ein überfälliger Schritt auf dem Weg zu guten (Arbeits-)Zeiten.

Für die Mehrheit der Befragten passt die geleistete Arbeitszeit nicht zu ihrer aktuellen Lebenssituation. Es überwiegt der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten. Auffällig ist: Je schlechter die Arbeitsbedingungen sind, desto ausgeprägter ist dieser Wunsch.

In der Befragung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 gaben die Beschäftigten Auskunft über ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Darüber hinaus wurden sie gefragt, wie viele Stunden sie in ihrer aktuellen Lebenssituation arbeiten würden, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst bestimmen könnten. Stellt man die beiden Werte gegenüber, so wird deutlich, dass lediglich 40 Prozent der Befragten ihre aktuelle Wochenarbeitszeit beibehalten würden (Abb. 1). Mehr als die Hälfte (53 Prozent) würde die Arbeitszeit verkürzen, sieben Prozent würden gerne länger arbeiten.

Abb. 1

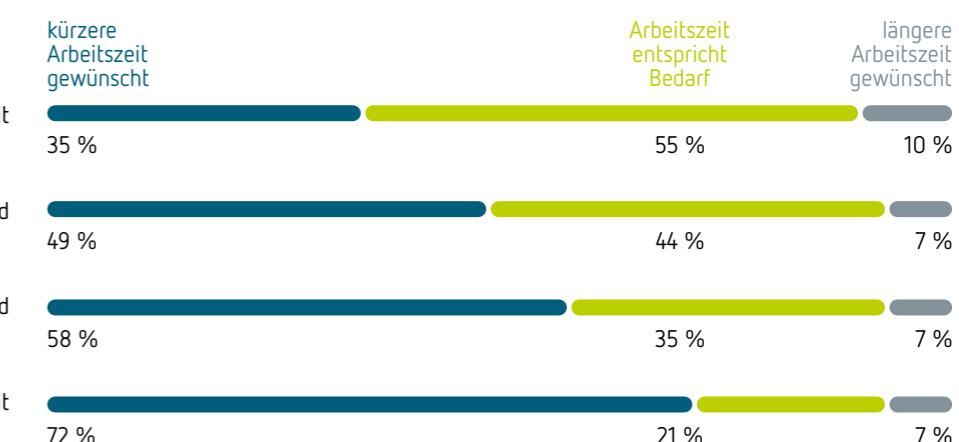
Arbeitszeiten: Wunsch und Wirklichkeit



Ein starker Zusammenhang zeigt sich mit der Qualität der Arbeitsbedingungen, die im DGB-Index Gute Arbeit in vier Stufen differenziert wird.¹ Je schlechter die Arbeitsbedingungen sind, desto mehr Beschäftigte wünschen sich eine kürzere Arbeitszeit (Abb. 2). In der Gruppe der Beschäftigten mit „schlechter Arbeit“ sind es 72 Prozent. Wer hohen Belastungen ausgesetzt ist, denkt eher über kürzere Arbeitszeiten nach.

Abb. 2

Arbeitsqualität und Arbeitszeitwünsche (nach vier Stufen der Arbeitsqualität)



¹ Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird im DGB-Index Gute Arbeit anhand von 42 Fragen zur konkreten Arbeitssituation ermittelt. Die Beschäftigten bewerten die verfügbaren Ressourcen, die auftretenden Belastungen sowie das Einkommen und

die Beschäftigungssicherheit. Auf dieser Basis erfolgt die Zuordnung zu einer der vier Stufen von schlechter bis guter Arbeit (siehe hierzu auch die Erläuterungen im Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit: www.dgb-index-gute-arbeit.de).

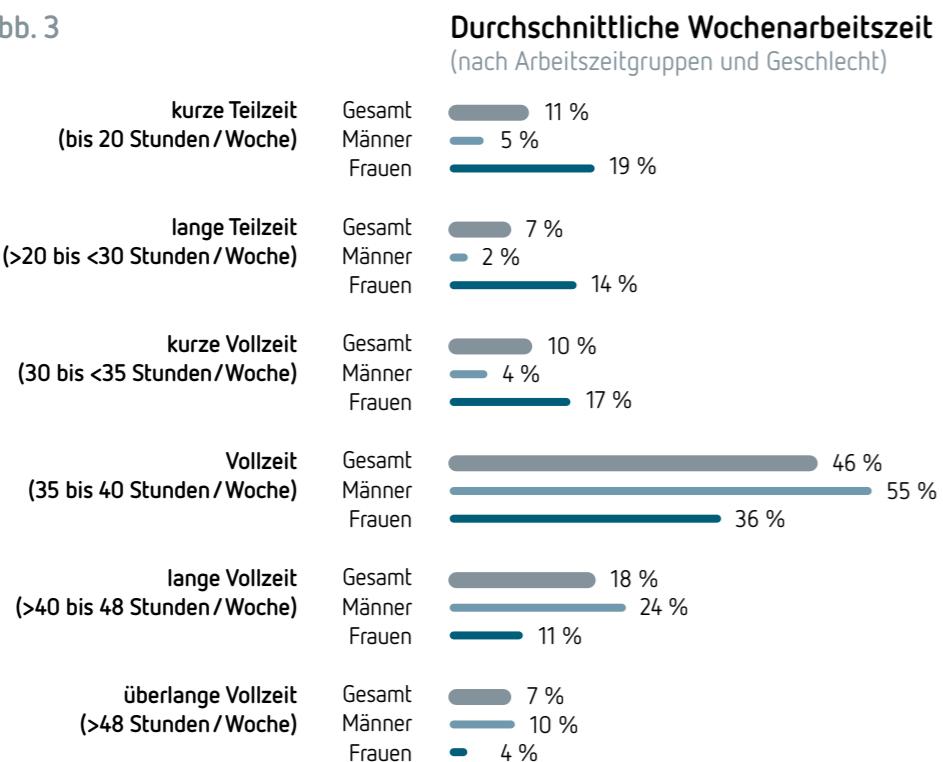
Wie lange wird gearbeitet?

Bei den Wochenarbeitszeiten zeigt sich eine große Bandbreite. Männer arbeiten im Durchschnitt länger als Frauen. Das hängt eng mit einer traditionellen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zusammen.

Die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit liegt bei 36,3 Stunden.² Ein deutlicher Unterschied zeigt sich zwischen Männern und Frauen. Während Männer durchschnittlich 39,9 Stunden pro Woche arbeiten, sind es bei Frauen 32,3 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigen beträgt 41,4 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten sind es 25,2 Stunden.

Mehr als 70 Prozent der Befragten arbeiten 35 und mehr Stunden pro Woche, d. h., die Teilzeitquote liegt bei knapp 30 Prozent (Abb. 3). Bei den Männern arbeiten 89 Prozent in Vollzeit, bei den Frauen etwa 50 Prozent. In allen Gruppen mit weniger als 35 Stunden weisen Frauen deutlich höhere Anteile auf.

Abb. 3



Der starke Zusammenhang der Arbeitszeit mit der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung in der Familie zeigt sich am Beispiel der Kinderbetreuung. Beschäftigte, die in ihrem Familienkontext die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern tragen, weisen mit 28 Stunden die geringste durchschnittliche Arbeitszeit auf. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 96 Prozent.

² Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden zufällig ausgewählte Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden befragt. Beschäftigte mit einem geringeren Stunden-

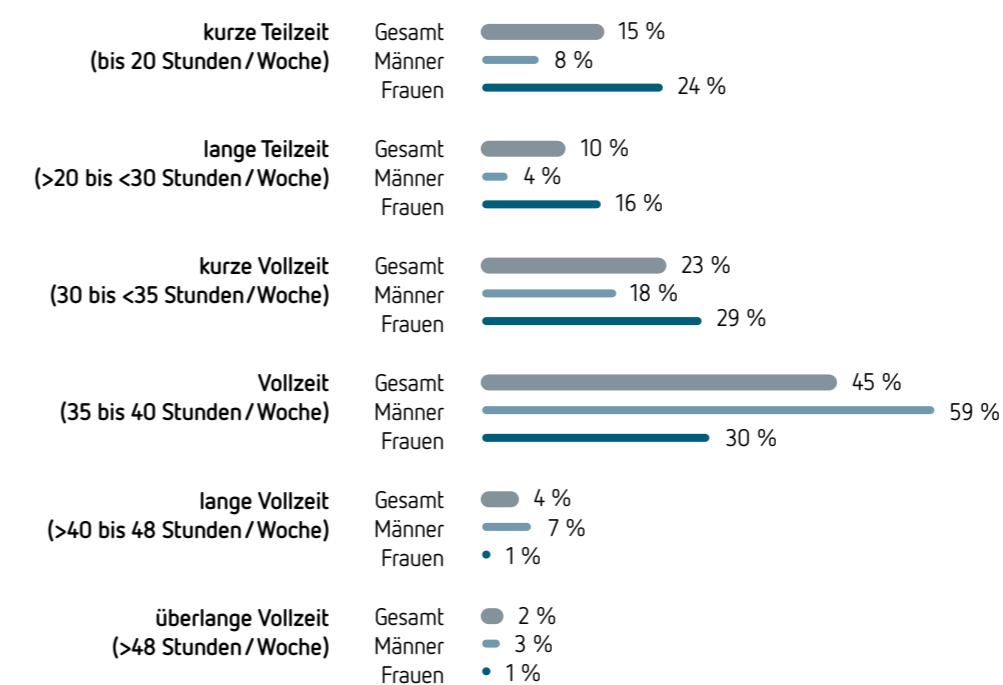
Wie lange möchten Beschäftigte arbeiten?

Eine größere Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit würde im Durchschnitt zu geringeren Stundenvolumen führen. Am häufigsten werden Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Wochenstunden gewünscht. Gering ausgeprägt ist der Wunsch nach langen oder überlangen Arbeitszeiten.

Gefragt wurde nach der Arbeitszeit, die die Beschäftigten in ihrer aktuellen Lebenssituation für sich selbst wählen würden. Vor allem lange (über 40 Stunden) und überlange Arbeitszeiten (über 48 Stunden) würden deutlich seltener gewählt werden, als sie in der Realität vorkommen. Die beiden am häufigsten gewählten Bereiche sind Vollzeit (35 bis 40 Stunden), die von 45 Prozent gewählt werden würden, und „kurze Vollzeit“ (30 bis unter 35 Stunden), die sich 23 Prozent wünschen (Abb. 4).

Abb. 4

Wenn Sie Ihre Arbeitszeit selbst bestimmen könnten: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie dann gerne arbeiten?
(nach Arbeitszeitgruppen und Geschlecht)



Im Durchschnitt liegt der wöchentliche Arbeitszeitbedarf bei 32,1 Stunden. Auch bei den gewünschten Arbeitszeiten gibt es eine deutliche Diskrepanz zwischen Männern und Frauen. Männer würden durchschnittlich 35 Stunden pro Woche arbeiten, Frauen 28,7.

Im Durchschnitt aller Befragten ergibt sich der Wunsch, die wöchentliche Arbeitszeit um 4,2 Stunden zu verkürzen. Je länger die durchschnittliche Arbeitszeit ist, desto ausgeprägter ist der Verkürzungswunsch. Beschäftigte mit überlanger Vollzeit (mehr als 48 Stunden) möchten im Durchschnitt um 14,8 Stunden verkürzen. Beschäftigte, die in kurzer Teilzeit arbeiten (bis 20 Stunden), wünschen sich durchschnittlich eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit um 2,2 Stunden.³

volumen (dies betrifft insbesondere ge- ringfügig Beschäftigte) sind im Datensatz nicht vertreten. Diese Einschränkung ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu be- rücksichtigen.

³ Mehr und detailliertere Zahlen zur Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Arbeitszeiten finden sich im DGB-Index Gute Arbeit „Kompakt“ 05/2025

(„Wöchentliche Arbeitszeiten. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit“) auf der Seite www.dgb-index-gute-arbeit.de.

Warum nicht kürzer?

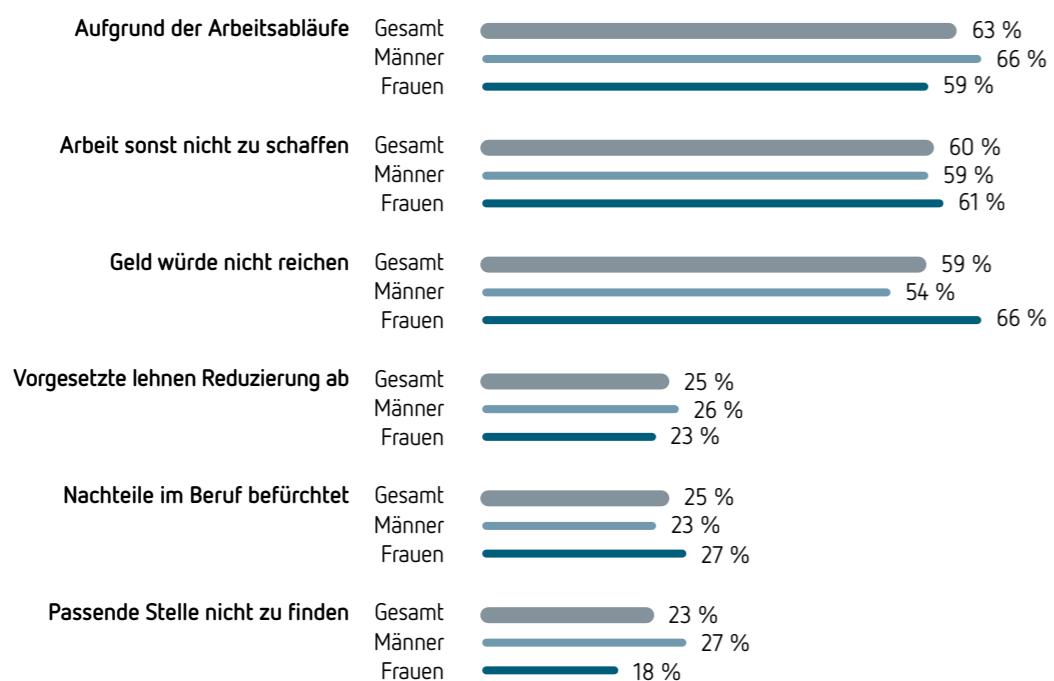
Der häufigste Grund, der Beschäftigte daran hindert, kürzer zu arbeiten, ist die konkrete betriebliche Arbeitsorganisation. Daneben werden hohe Arbeitsanforderungen und finanzielle Gründe genannt. Für Frauen sind die finanziellen Einbußen der am häufigsten genannte Grund.

Die Gruppe der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne verkürzen würden, wurde danach gefragt, was sie an einer Verkürzung hindert. Jeweils um die 60 Prozent der Befragten gaben an, dass die Arbeitsabläufe bzw. die zu bewältigende Arbeitsmenge einer Reduzierung im Wege stehen (Abb. 5). Ähnlich hoch (59 Prozent) ist der Anteil derjenigen, die sich aufgrund des geringeren Einkommens eine Verkürzung nicht leisten können.

Abb. 5

Warum arbeiten Sie mehr Stunden als von Ihnen gewünscht?

(Mehrfachnennungen, nach Geschlecht)



Von den männlichen Beschäftigten wird als häufigster Grund für eine nicht realisierte Verkürzung ihrer Arbeitszeit die Beschaffenheit der Arbeitsabläufe genannt (66 Prozent). Bei den Arbeitnehmerinnen ist das geringere Einkommen das größte Hindernis für eine Arbeitszeitreduzierung. Zwei Drittel der weiblichen Befragten (66 Prozent) geben an, dass bei einer kürzeren Arbeitszeit das Geld nicht mehr ausreichen würde. Bei den Männern ist dieser Anteil mit 54 Prozent deutlich niedriger.

Warum nicht länger?

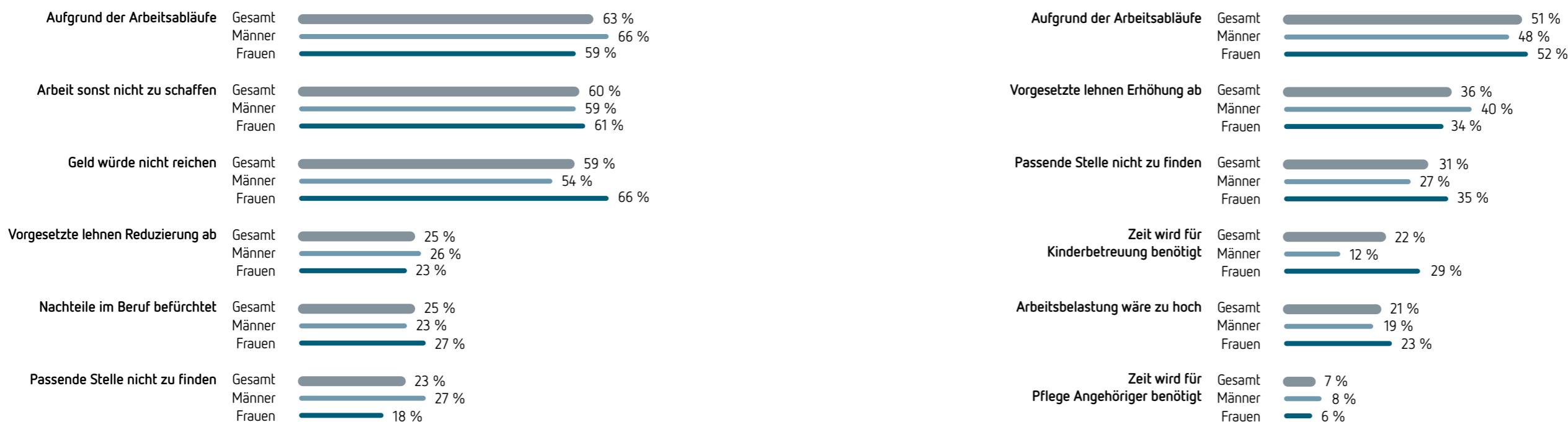
Der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten wurde von sieben Prozent aller Befragten geäußert. Betriebliche Strukturen sind auch hier der häufigste Grund, warum die Wünsche der Beschäftigten nicht umgesetzt werden. Aber auch die Ablehnung längerer Arbeitszeiten durch Vorgesetzte spielt eine wichtige Rolle.

Die Hälfte derjenigen, die ihre Arbeitszeit gerne verlängern würden, führt die Arbeitsabläufe im Betrieb als Hinderungsgrund an (Abb. 6). An zweiter Stelle folgt für mehr als ein Drittel (36 Prozent) die Ablehnung einer Verlängerung durch Vorgesetzte bzw. Arbeitgeber.

Abb. 6

Warum arbeiten Sie weniger Stunden als von Ihnen gewünscht?

(Mehrfachnennungen, nach Geschlecht)



Die genannten Gründe variieren zwischen Männern und Frauen. Am deutlichsten ist der Unterschied beim Thema Kinderbetreuung. 29 Prozent der weiblichen Beschäftigten geben an, dass eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit daran scheitert, dass sie die Zeit für die Kinderbetreuung benötigen. Von Männern wird dieser Grund wesentlich seltener genannt. Hier sind es lediglich zwölf Prozent, die aufgrund von Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit nicht verlängern können.

Acht Stunden sind genug

Die deutliche Mehrheit der Arbeitnehmer*innen möchte nicht länger als acht Stunden pro Tag arbeiten. Überlange Arbeitstage von mehr als zehn Stunden sind mit den Vorstellungen der Beschäftigten nicht vereinbar. Ebenfalls nicht im Interesse der Beschäftigten: arbeiten nach 18 Uhr.

Wenn die Beschäftigten ihre tägliche Arbeitszeit selbst bestimmen könnten, würden knapp drei Viertel (72 Prozent) maximal acht Stunden arbeiten (Abb. 7). Der Anteil derjenigen, die zwischen acht und zehn Stunden arbeiten würden, liegt bei 26 Prozent. Insgesamt geben damit 98 Prozent der Befragten an, nicht länger als zehn Stunden pro Tag arbeiten zu wollen.



Anteil der Beschäftigten,
die nicht länger als 8 Stunden am
Tag arbeiten wollen



Anteil der Beschäftigten,
die nicht länger als 10 Stunden
am Tag arbeiten wollen

Abb. 7

Abb. 8

⁴ Weitere Auswertungen zu den von den Beschäftigten gewünschten Grenzen des Arbeitstages finden sich im DGB-Index Gute Arbeit „Kompakt“ 04/2025 („Grenzen

Achtstundentag: häufig überschritten

Eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden wird in der Realität nur von jeder bzw. jedem Fünften immer eingehalten. Mehr als 40 Prozent überschreiten den Achtstundentag (sehr) häufig. Die Mehrheit der Betroffenen möchte maximal acht Stunden pro Tag arbeiten.

Das Arbeitszeitgesetz soll der „Sicherheit und dem Gesundheitsschutz“ der Arbeitnehmer*innen dienen. Für diesen Zweck ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden festgelegt. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn es dafür innerhalb von sechs Monaten einen zeitlichen Ausgleich gibt. Das Gesetz lässt darüber hinaus abweichende Regelungen zu, z. B. in der Landwirtschaft, dem Gesundheitswesen, dem öffentlichen Dienst oder bei Tätigkeiten mit Bereitschaftsdiensten.

Der Achtstundentag ist die generelle Norm, aber keine starre Grenze. Das zeigen auch die Antworten der Beschäftigten auf die Frage, wie oft sie länger als acht Stunden arbeiten. Lediglich jede*r Fünfte (21 Prozent) gibt an, dass dies nie vorkommt (Abb. 9). Bei 36 Prozent ist es selten der Fall. 43 Prozent geben an, sehr häufig (22 Prozent) oder oft (21 Prozent) über die Grenze von acht Stunden hinaus zu arbeiten.

Abb. 9

Wie häufig kommt es vor, dass Sie an einem Arbeitstag länger als acht Stunden arbeiten?



Männer (51 Prozent sehr häufig/oft) überschreiten den Achtstundentag häufiger als Frauen (35 Prozent). Der höhere Anteil hängt mit der durchschnittlich längeren Wochenarbeitszeit zusammen: Je länger diese ist, desto häufiger wird der Achtstundentag überschritten. Bei Beschäftigten mit überlangen wöchentlichen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden geben 92 Prozent an, sehr häufig oder oft länger als acht Stunden pro Tag zu arbeiten.

Ein starker Zusammenhang besteht auch mit dem Qualifikationsniveau, das für die ausgeübte Tätigkeit erforderlich ist. Je höher die Anforderungen, desto häufiger wird der Achtstundentag überschritten. In der Gruppe der Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten, für die in der Regel ein akademischer Abschluss nötig ist, arbeiten 58 Prozent sehr häufig oder oft länger als acht Stunden am Tag.

Die Mehrheit der Betroffenen möchte nicht länger als acht Stunden arbeiten. 59 Prozent derjenigen, die den Achtstundentag sehr häufig oder oft überschreiten, würden ihren Arbeitstag gerne auf maximal acht Stunden beschränken.



Anteil der Beschäftigten,
die ihren Arbeitstag bis 18 Uhr
beenden möchten

des Arbeitstages. Was wollen die Beschäftigten?“) auf der Seite www.dgb-index-gute-arbeit.de.

Acht gute Gründe für den Achtstundentag

Eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden hat für Arbeitnehmer*innen viele Vorteile. Die Daten zeigen: Je häufiger der Achtstundentag überschritten wird, desto belastender sind die Arbeitsbedingungen. Gesundheitsgerechte, vereinbarkeitsfreundliche und fair entlohnte Arbeitszeiten sind eng mit einer Höchstarbeitszeit von acht Stunden verknüpft.

Weniger gesundheitsschädliche Arbeitszeiten

(Anteil der Beschäftigten, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten)



Mehr Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

(Anteil der Beschäftigten, die ihre aktuelle Arbeitszeit beibehalten wollen)



Weniger unbezahlte Überstunden

(Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig/oft unbezahlte Überstunden leisten)



Lesebeispiel: Unbezahlte Überstunden

Von den Beschäftigten, die nie länger als acht Stunden pro Tag arbeiten, geben vier Prozent an, sehr häufig oder oft unbezahlte Überstunden zu leisten.

Von den Beschäftigten, die sehr häufig länger als acht Stunden pro Tag arbeiten, geben 24 Prozent an, sehr häufig oder oft unbezahlte Überstunden zu leisten.

Besserer Schutz der Ruhezeit

(Anteil der Beschäftigten, die die elfstündige Ruhezeit sehr häufig oder oft verkürzen)



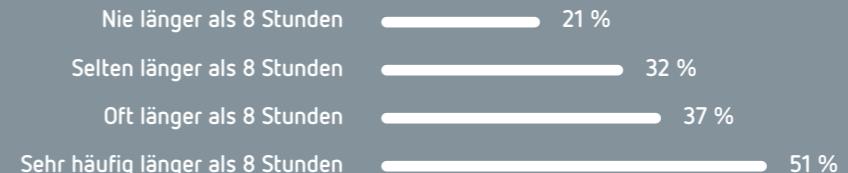
Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

(Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft Vereinbarungsprobleme haben)



Bessere Erholung

(Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft nach der Arbeit nicht abschalten können)



Bessere Gesundheit

(Anteil der Beschäftigten, die sich nach der Arbeit sehr häufig oder oft leer und ausgebrannt fühlen)



Weniger Arbeit in den Abendstunden

(Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft auch am Abend arbeiten)



Arbeitszeiten, die (nicht) zum Leben passen

Vereinbarkeit braucht planbare Arbeitszeiten

Ein wichtiges Kriterium für die Gestaltung der Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten ist die Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Privatlebens. Für ein Viertel der Befragten ist die Vereinbarkeit häufig beeinträchtigt. Je länger gearbeitet wird, desto öfter ist dies der Fall.

Schwierigkeiten bei der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben treten bei drei Viertel der Befragten auf (Abb. 10). Bei einem Viertel ist dies sehr häufig (neun Prozent) oder oft (16 Prozent) der Fall. Frauen (26 Prozent) berichten etwas häufiger als Männer (23 Prozent) von Vereinbarkeitsproblemen. Eine Häufung zeigt sich in der mittleren Altersgruppe von 36 bis 45 Jahren (30 Prozent), während in der Gruppe 56 Jahre und älter Vereinbarkeitsprobleme etwas seltener auftreten (18 Prozent).

Abb. 10

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?

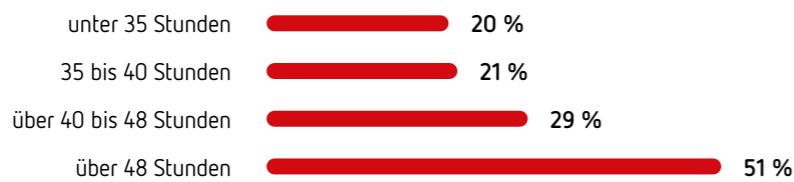


Ein deutlicher Zusammenhang wird sichtbar, wenn die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt wird. Während bei Teilzeitbeschäftigung und bei Vollzeit von 35 bis 40 Stunden jeweils ein Fünftel der Befragten über Vereinbarkeitsprobleme berichtet, liegt der Anteil bei langen Wochenarbeitszeiten deutlich höher (Abb. 11). Von den Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden berichtet jede*r Zweite (51 Prozent) davon, dass Arbeit und Privatleben (sehr) häufig nicht unter einen Hut zu bekommen sind.

Abb. 11

Wöchentliche Arbeitszeit und Vereinbarkeit

(Anteil der Befragten, die sehr häufig oder oft Probleme mit der Vereinbarkeit haben)



Für die Beschäftigten spielt neben der Länge der Arbeitszeit auch deren Planbarkeit eine wichtige Rolle, wenn es um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben geht. Werden Arbeitszeiten aufgrund betrieblicher Erfordernisse geändert, kommt es verstärkt zu Vereinbarkeitsproblemen.

Während 39 Prozent der Befragten über verlässliche Arbeitszeiten verfügen, sind 61 Prozent mit Änderungen ihrer Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Anforderungen konfrontiert (Abb. 12). Für 16 Prozent ist dies sehr häufig oder oft der Fall.

Abb. 12

Wie häufig kommt es aufgrund betrieblicher Erfordernisse zu Änderungen Ihrer Arbeitszeiten?

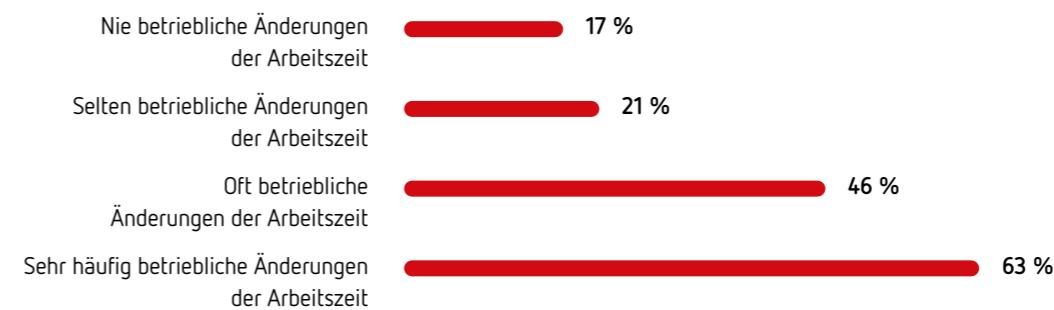


Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hängt auch von verlässlichen und damit planbaren Arbeitszeiten ab. Wird die Arbeitszeit durch den Betrieb sehr häufig geändert, haben knapp zwei Drittel (63 Prozent) Vereinbarkeitsprobleme (Abb. 13). Wenn Änderungen der Arbeitszeit durch den Betrieb oft vorgenommen werden, sind es 46 Prozent. Beschäftigte, die nie oder nur selten eine Änderung ihrer Arbeitszeiten durch den Betrieb erfahren, bewerten die Vereinbarkeitssituation deutlich besser: Hier sind es 17 bzw. 21 Prozent, die (sehr) häufig Vereinbarkeitsprobleme haben.

Abb. 13

Betriebliche Änderung der Arbeitszeit und Vereinbarkeit

(Anteil der Befragten, die sehr häufig oder oft Probleme mit der Vereinbarkeit haben)



Ruhezeiten: Weniger als elf Stunden?

Ruhezeiten: Erholung und Gesundheit

Zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Beginn des nächsten ist eine mindestens elfstündige Ruhezeit einzuhalten. Jede*r zehnte Befragte arbeitet jedoch (sehr) häufig mit verkürzten Ruhezeiten. Besonders weit verbreitet ist dies in den Branchen Erziehung und Unterricht, Verkehr und Lagerei sowie im Sozialwesen.

Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor: „Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“ Ähnlich wie die Pausenzeiten dienen die regelmäßigen Ruhezeiten der Erholung und Regeneration der Beschäftigten. Für bestimmte Tätigkeiten sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, Ruhezeiten zu verkürzen, wenn die Verkürzung in einem bestimmten Zeitraum wieder ausgeglichen wird.

62 Prozent der Befragten berichten, dass sie die vorgesehenen Ruhezeiten einhalten (Abb. 14). 28 Prozent geben an, dass sie die elfstündige Ruhezeit selten unterschreiten. Bei zehn Prozent ist dies sehr häufig (fünf Prozent) oder oft (fünf Prozent) der Fall.

Abb. 14

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?

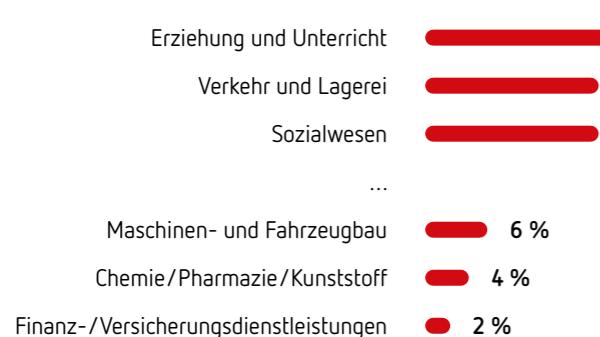


Deutliche Unterschiede zeigen sich auf Branchenebene.⁵ Am höchsten ist der Anteil der Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ (19 Prozent), „Verkehr und Lagerei“ (18 Prozent) sowie „Sozialwesen“ (18 Prozent) (Abb. 15). Am geringsten sind die Anteile im Maschinen- und Fahrzeugbau (sechs Prozent), in der Chemie-, Pharmazie- und Kunststoffbranche (vier Prozent) sowie den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (zwei Prozent).

Abb. 15

Verkürzte Ruhezeiten in Branchen (Auswahl)

(Anteil der Befragten, die sehr häufig oder oft die Ruhezeit verkürzen)



⁵ Die Branchenzuordnung basiert auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ2008). Zu beachten ist, dass das Gastgewerbe aufgrund zu geringer Fallzahlen in der Auswertung nicht berücksichtigt werden konnte.

Die elfstündige Ruhezeit ist wichtig für Erholung und Gesundheit der Beschäftigten. Bei verkürzten Ruhezeiten gelingt es seltener, nach der Arbeit abzuschalten. Die Betroffenen fühlen sich häufiger leer und ausgebrannt.

Pausen- und Ruhezeiten sollen sicherstellen, dass Beschäftigte die Möglichkeit zur Regeneration haben. Die durch die Arbeit bedingte Ermüdung soll während der Ruhezeiten ausgeglichen werden. Damit verbunden ist das Ziel, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten.

Die Qualität der Erholung hängt auch davon ab, wie gut es in der Freizeit gelingt, sich gedanklich und emotional von arbeitsbedingten Themen abzugrenzen. Dafür spielt die Einhaltung der Ruhezeiten eine entscheidende Rolle: Werden Ruhezeiten selten oder nie verkürzt, berichtet ein Drittel der Befragten von Problemen beim Abschalten von der Arbeit (Abb. 16). Werden Ruhezeiten sehr häufig oder oft verkürzt, steigt dieser Anteil auf deutlich mehr als die Hälfte (57 Prozent).

Abb. 16

Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?

(Anteile der Befragten, die sehr häufig oder oft nicht abschalten können)



Fühlen sich Beschäftigte nach der Arbeit leer und ausgebrannt, gilt dies als Warnsignal für erschöpfte Energieressourcen und damit ein erhöhtes Erkrankungsrisiko. Werden Ruhezeiten selten oder nie verkürzt, geben 32 Prozent der Befragten an, sich nach der Arbeit sehr häufig oder oft ausgebrannt zu fühlen (Abb. 17). Bei sehr häufig oder oft verkürzten Ruhezeiten liegt der Anteil bei mehr als der Hälfte (53 Prozent).

Abb. 17

Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen?

(Anteile der Befragten, die sich sehr häufig oder oft leer und ausgebrannt fühlen)



Arbeitszeit und Arbeitsmenge

Zu viel und zu lang

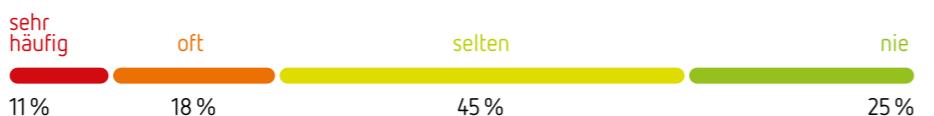
Knapp 30 Prozent der Befragten können die Arbeitsmenge häufig nicht in der dafür vorgesehenen Arbeitszeit schaffen. Besonders oft ist dies in Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen der Fall. Bei 42 Prozent der Beschäftigten in hochkomplexen Tätigkeiten stimmt das Verhältnis von Arbeitsmenge und -zeit nicht.

Ein Aspekt, der in der Arbeitszeitdebatte oft vernachlässigt wird, ist das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsmenge. Wenn die zu erledigende Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit zu schaffen ist, erhöht dies den Druck auf die Beschäftigten. Eine mögliche Folge ist die Ausweitung der Arbeitszeit, um das Pensum bewältigen zu können.

29 Prozent der Befragten geben an, dass die Arbeitsmenge (sehr) häufig in der vorgesehenen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist (Abb. 18). Bei 45 Prozent ist das selten der Fall. Lediglich jede*r Vierte berichtet, die Arbeitsmenge immer in der vorgesehenen Arbeitszeit erledigen zu können.

Abb. 18

Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können?



Frauen (33 Prozent) geben etwas häufiger als Männer (27 Prozent) an, dass die Arbeitsmenge (sehr) häufig zu hoch ist. Deutliche Unterschiede zeigen sich entlang der Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeit. Bei Helfertätigkeiten, für die keine längere Ausbildung notwendig ist, sind es 20 Prozent (Abb. 19). Der Anteil steigt mit jeder Qualifikationsstufe bis auf 42 Prozent in den hochkomplexen Tätigkeiten, für die in der Regel ein Hochschulabschluss benötigt wird.

Abb. 19

Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können?

(Anteil der Befragten, die die Arbeitsmenge sehr häufig oder oft nicht schaffen können)

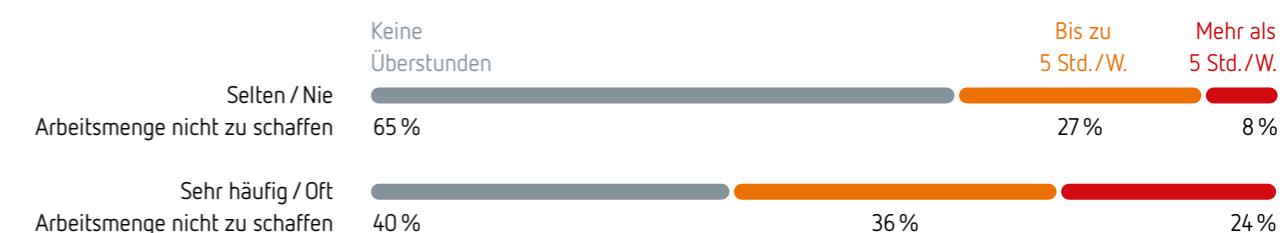


Beschäftigte, die mit einer zu großen Arbeitsmenge konfrontiert sind, leisten deutlich mehr Überstunden. Die Ausweitung der Arbeitszeit führt verbreitet zu sehr langen bzw. überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche.

Wenn die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit zu schaffen ist, geht dies häufig mit einer Ausweitung der Arbeitszeit in Form von Überstunden einher. Von den Beschäftigten, die die Arbeitsmenge sehr häufig oder oft nicht schaffen können, leisten 60 Prozent Überstunden (Abb. 20). Bei 24 Prozent sind es mehr als fünf Stunden pro Woche. In der Gruppe derjenigen, deren Arbeitsmenge nie oder selten zu hoch ist, liegt der Anteil mit Überstunden bei 35 Prozent und mit mehr als fünf Überstunden bei acht Prozent.

Abb. 20

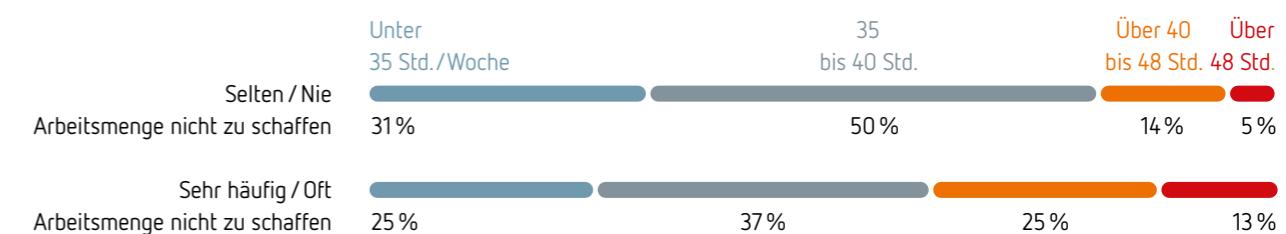
Arbeitsmenge und Überstunden



Die Entgrenzung von Arbeitsanforderungen ist mit der Entgrenzung von Arbeitszeit verbunden. Das lässt sich auch an den wöchentlichen Arbeitszeiten ablesen. Der Anteil der Beschäftigten mit sehr langen (über 40 bis 48 Stunden) oder überlangen (mehr als 48 Stunden) Wochenarbeitszeiten liegt in der Gruppe, die die Arbeitsmenge sehr häufig oder oft nicht schaffen kann, mit 38 Prozent doppelt so hoch wie in der Gruppe, die dieser Situation selten oder nie ausgesetzt ist (Abb. 21).

Abb. 21

Arbeitsmenge und wöchentliche Arbeitszeit



Jede*r Vierte ohne Arbeitszeiterfassung

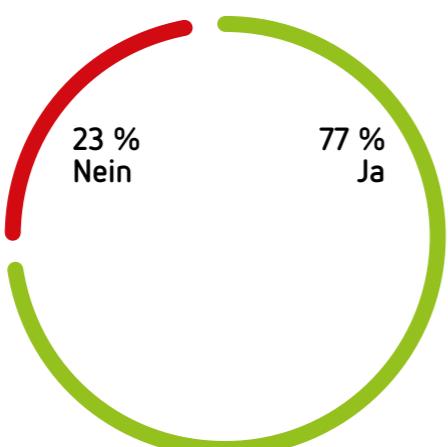
Die Erfassung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber erfolgt trotz rechtlicher Verpflichtung nicht flächendeckend. Etwa drei Viertel der Beschäftigten haben eine betriebliche Arbeitszeiterfassung. Bei einem Viertel wird die Arbeitszeit nicht erfasst.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die täglichen Arbeitszeiten seiner Beschäftigten zu erfassen. Das wurde in den vergangenen Jahren durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bestätigt. Die Erfassung der Arbeitszeit soll die Rechte der Beschäftigten unter anderem im Bereich des Arbeitsschutzes sicherstellen.

Trotz der geltenden Rechtslage gibt knapp ein Viertel der Befragten (23 Prozent) an, dass ihre Arbeitszeit vom Betrieb nicht erfasst wird (Abb. 22). 77 Prozent verfügen über eine Arbeitszeiterfassung. Auf Branchenebene finden sich die höchsten Anteile mit Erfassung in der „Metallerzeugung und -bearbeitung“ (89 Prozent) sowie in der „Öffentlichen Verwaltung“ (88 Prozent). Am niedrigsten ist der Anteil im Bereich „Erziehung und Unterricht“. Hier haben nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) eine Arbeitszeiterfassung.

Abb. 22

Wird Ihre Arbeitszeit vom Betrieb erfasst?



Befragte mit betrieblicher Arbeitszeiterfassung wurden weiterhin gefragt, ob ihre Arbeitszeiten vollständig erfasst werden. Bei 92 Prozent wird die geleistete Arbeitszeit komplett erfasst, bei acht Prozent nur teilweise. Bezogen auf alle Befragten bedeutet dies, dass für 70 Prozent die Arbeitszeit vollständig durch den Betrieb erfasst wird, während 30 Prozent über keine oder nur eine unvollständige Arbeitszeiterfassung verfügen.

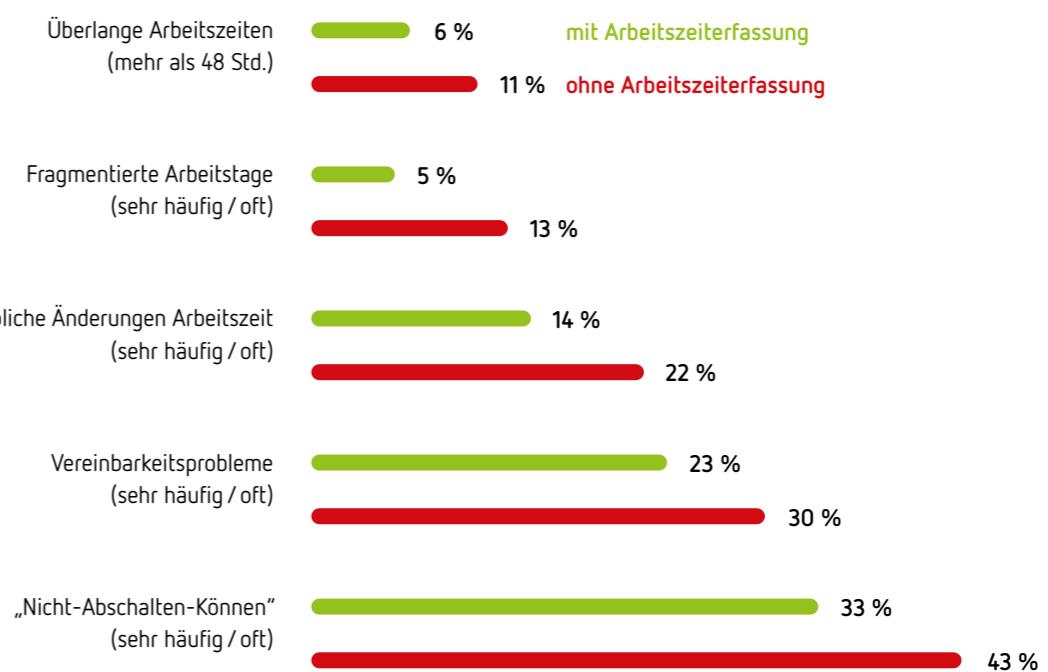
Arbeitszeiterfassung als Hebel für gute Arbeitszeiten

Werden die Arbeitszeiten erfasst, berichten Beschäftigte seltener über entgrenzte und fragmentierte Arbeitstage. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben treten seltener auf. Das Abschalten von der Arbeit gelingt besser.

Die Arbeitszeiterfassung kann ein wichtiger Hebel gegen die Entgrenzung von Arbeit sein. Wenn die Arbeitszeit erfasst wird, treten überlange Arbeitszeiten seltener auf (Abb. 23). Mit Arbeitszeiterfassung arbeiten sechs Prozent mehr als 48 Stunden pro Woche, ohne sind es elf Prozent. Auch die Fragmentierung von Arbeitstagen (d. h. längere Unterbrechungen des Arbeitstages und Fortsetzung der Arbeit in den Abendstunden) ist seltener, wenn die Arbeitszeit erfasst wird. Eine fehlende Arbeitszeiterfassung geht zudem mit häufigeren betrieblichen Änderungen der Arbeitszeiten einher.

Abb. 23

Arbeitszeiterfassung – Zusammenhänge



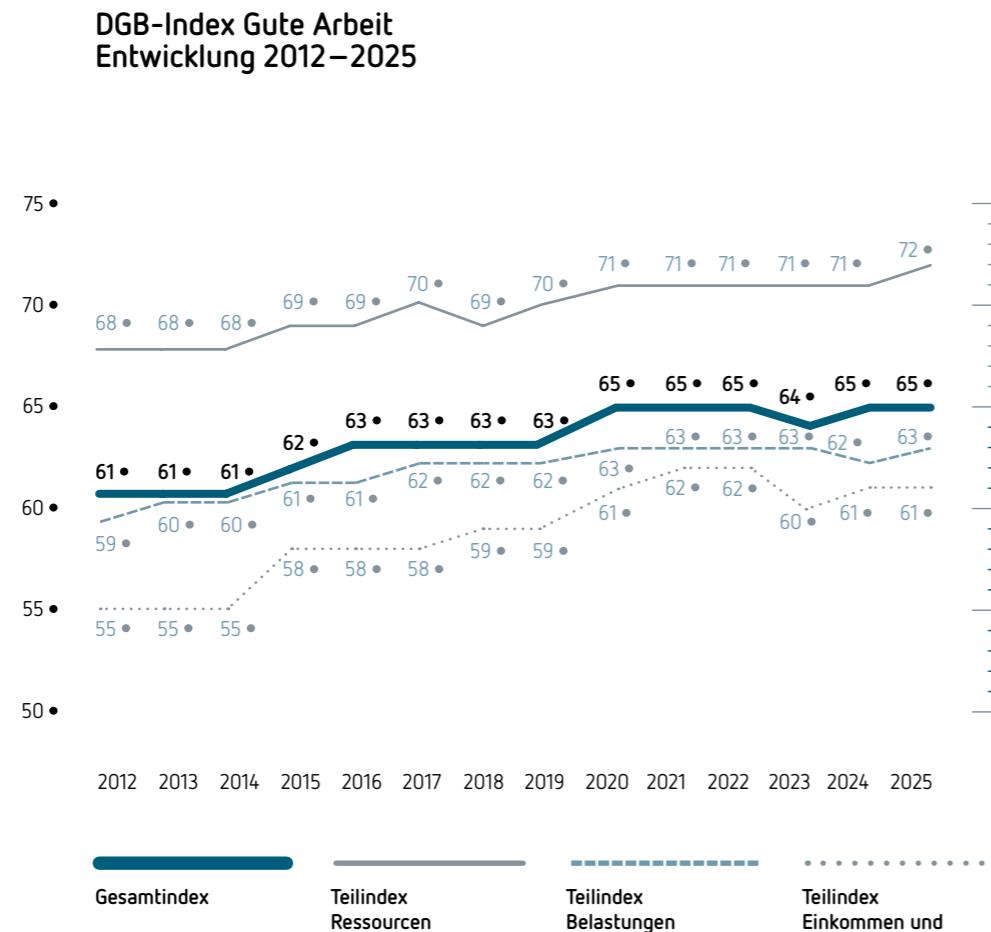
Die Erfassung der Arbeitszeit spielt auch eine Rolle für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Vereinbarkeitsprobleme (sehr häufig/oft) werden von 23 Prozent berichtet, wenn die Arbeitszeit erfasst wird; ohne Erfassung sind es 30 Prozent.

Ein Zusammenhang zeigt sich nicht zuletzt auch zwischen der Arbeitszeiterfassung und der Qualität der Erholung. Wenn die Arbeitszeit erfasst wird, gibt ein Drittel der Befragten an, nach der Arbeit sehr häufig oder oft nicht abschalten zu können. Gibt es keine Arbeitszeiterfassung beträgt der Anteil 43 Prozent.

Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte



Abb. 24



Neben dem Schwerpunktthema des Jahres 2025 (Arbeitszeit) enthält der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit 42 indexbildende Fragen zu unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsqualität. Aus den Antworten der Befragten wird ein Wert zwischen 0 und

100 Punkten ermittelt. Null Punkte stehen für die denkbar schlechtesten, 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2025 liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit bei 65 Punkten und damit auf dem Niveau des Vorjahres. Bei

den Teilindizes „Ressourcen“ und „Belastungen“ zeigt sich gegenüber 2024 jeweils ein leichter Anstieg um einen Punkt. Der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ liegt unverändert bei 61 Punkten.

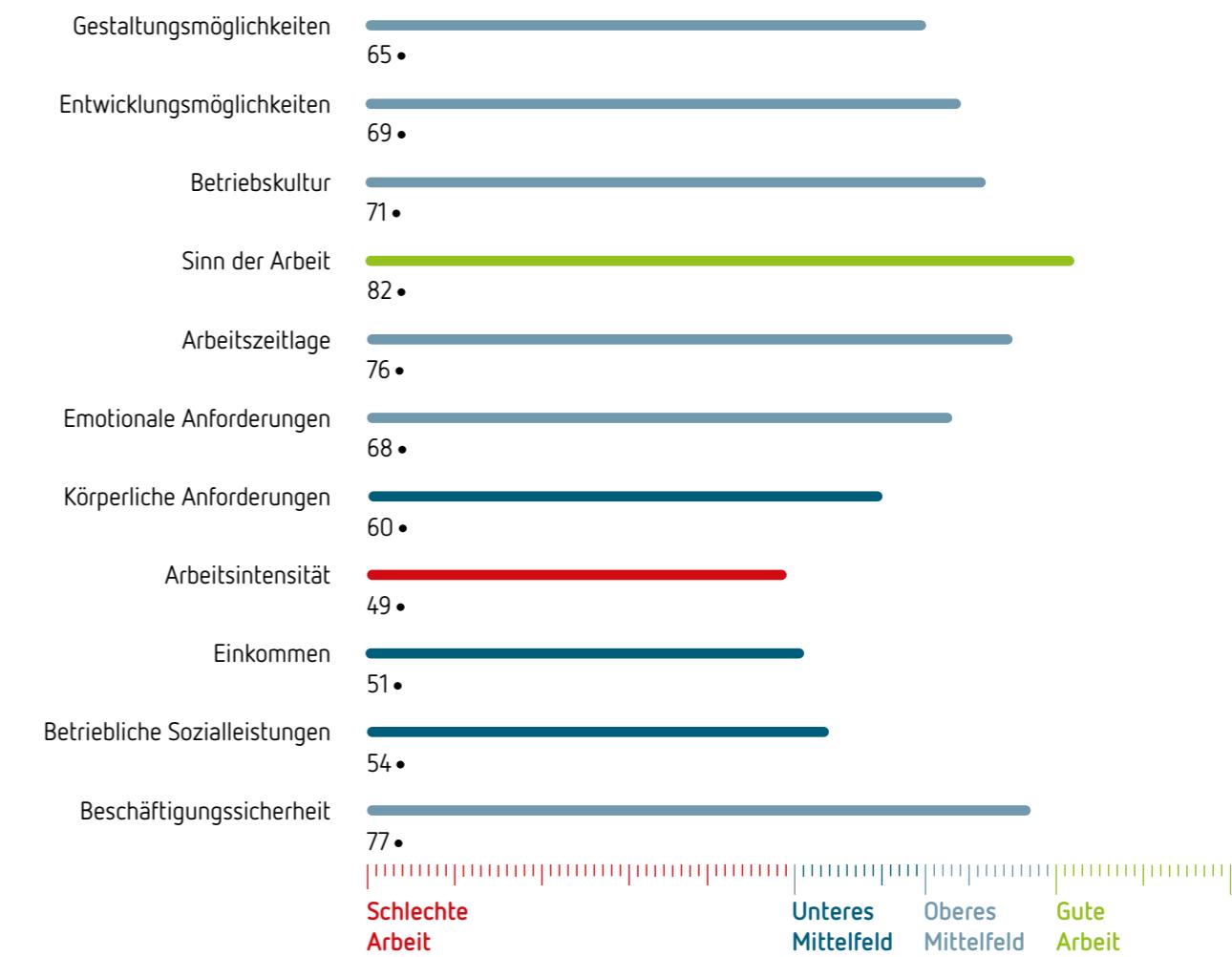
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Der Gesamtindex und die Teilindizes werden aus den elf Kriterien der Arbeitsqualität gebildet. Die Kriterien erlauben ein differenziertes Bild der Arbeitsqualität (Abb. 25). Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr bezeichnet den Bereich „Gute Arbeit“. Gute Arbeit wird durch eine hohe Ressourcenausstattung, ein verträgliches Belastungsniveau, eine positiv bewertete Einkommenssituation und gute berufliche Zukunftsaussichten charakterisiert. Indexwerte unter 50 Punkten kennzeichnen den Bereich „Schlechte Arbeit“, weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind.

Das Kriterium „Sinngehalt der Arbeit“ liegt im Jahr 2025 durchschnittlich bei 82 Punkten und damit im Bereich „Gute Arbeit“. Besonders kritisch wird das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ bewertet, das mit 49 Punkten im Bereich „Schlechte Arbeit“ liegt. „Einkommen und Rente“ (51 Punkte) sowie „Betriebliche Sozialleistungen“ (54 Punkte) liegen nur knapp darüber. Deutlich besser schneiden „Arbeitszeitlage“ (76 Punkte) und „Beschäftigungssicherheit“ (77 Punkte) ab.

Abb. 25

Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität



Weitere, ausführliche Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit und zur Entwicklung der Indexwerte finden sich im Jahresbericht 2025. Dort werden auch die Verteilung der vier Qualitätsstufen der Arbeit, Befragungsergebnisse für alle 42 in-

dexbildenden Fragen sowie eine differenzierte Darstellung nach unterschiedlichen Beschäftigengruppen präsentiert. Der Jahresbericht steht im digitalen Format zum Download bereit unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage und Methodik

Der vorliegende Report basiert auf einer telefonischen Zufallsstichprobe von 4.018 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage des DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis Mai 2025 erhoben. Befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Beschäftigte, die weniger als zehn Stunden pro Woche arbeiten (das betrifft insbesondere geringfügig Beschäftigte), werden in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Nicht befragt wurden zudem Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten. Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des ALLBUS gebildet wurden.

In der Darstellung werden deskriptive Prozentwerte berichtet. Die Signifikanz der Zusammenhänge in den Abbildungen 16, 17 und 23 sowie verschiedener Zusammenhänge auf den Seiten 12 und 13 (Überschreitung des Achtstundentags mit Vereinbarkeit / nicht abschalten können / leer und ausgebrannt fühlen / Abendarbeit) wurde durch logistische Regressionsanalysen bestätigt (Signifikanzniveau fünf Prozent). Als Kontrollvariablen bei verkürzten Ruhezeiten und Überschreitung des Achtstundentags wurden jeweils Alter, Geschlecht, Kinderbetreuung, Pflegeverantwortung, Berufssegmente und Kriterien der Arbeitsqualität verwendet. Bei den Zusammenhängen hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung wurden Betriebsgröße, Branchen, das Vorhandensein eines Betriebs-/Personalrats, das Vorliegen einer Leitungsfunktion sowie die Kriterien der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit kontrolliert.

Die angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte sind auf ganze Zahlen aufgerundet. Die Rundung der Zahlen auf ganzzahlige Werte kann in einzelnen Fällen dazu führen, dass sich Prozentzahlen, z. B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Ein ergänzender Tabellenanhang zu diesem Report sowie der Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit mit ausführlichen Auswertungen zu den Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit stehen auf der Homepage zum Download bereit: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Impressum

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Keithstr. 1
10787 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.: Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, November 2025

