

# WSI KOMMENTAR

---

Nr. 9 · Juni 2026 · Hans-Böckler-Stiftung

## GRENZEN SETZEN! WARUM DAS ARBEITSZEITGESETZ WICHTIGER DENN JE IST

Elke Ahlers

---

Die meisten Menschen brauchen keine wissenschaftlichen Studien, um zu wissen, dass sie erschöpft sind. Sie merken es morgens beim Blick aufs Handy, abends beim Gefühl, nie wirklich fertig zu sein, oder am schlechten Gewissen, sogar freie Zeit noch „effizient“ nutzen zu müssen. Viele erleben ihren Alltag als Daueranspannung zwischen Arbeit, Krisennachrichten, familiären Anforderungen und permanenter Erreichbarkeit. Jeder dritte Beschäftigte hat inzwischen das Gefühl, nach der Arbeit nicht mehr richtig abschalten zu können.

Diese alarmierenden Belastungserfahrungen spiegeln sich auch empirisch in Befragungsdaten wider. Der DGB-Index Gute Arbeit 2025 zeigt, dass 43 Prozent der Beschäftigten häufig länger als acht Stunden pro Tag arbeiten – vielfach nicht freiwillig, sondern weil die Arbeitsmenge sonst nicht zu bewältigen wäre (DGB-Index Gute Arbeit 2025a und b). Fast die Hälfte dieser Beschäftigten fühlt sich nach der Arbeit regelmäßig leer oder

ausgebrannt. Besonders problematisch sind verkürzte Ruhezeiten: Wer häufig weniger als die gesetzlich vorgesehenen elf Stunden Erholung zwischen zwei Arbeitstagen hat, berichtet deutlich häufiger von Erschöpfung und Überlastung (ebd.).

Gleichzeitig fordern Teile der Politik eine Aufweichung der schützenden Arbeitszeitregelungen: die Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit und die Verringerung der Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen. Dass diese Forderungen an der Lebensrealität der Beschäftigten vorbeigehen, belegen die Befunde der WSI-Erwerbspersonenbefragung 2024. Denn über die Hälfte der abhängig Beschäftigten berichtet in ihrem Tätigkeitsfeld von Arbeitskräfteengpässen – besonders im Gesundheits- und Sozialwesen, im Baugewerbe, in Bildungseinrichtungen sowie im Gastgewerbe. Überstunden, Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung sind dort längst zum Normalzustand geworden.

Viele davon geben an, dass dadurch nicht nur ihre Belastung steigt, sondern sowohl die Qualität der Arbeitsergebnisse als auch das Betriebsklima leiden. Die Folge sind sinkende Arbeitszufriedenheit, Erschöpfung und eine zunehmende innere Distanz zur Arbeit (Ahlers 2025). Hinzu kommt, dass viele Unternehmen ihrer gesetzlichen Pflicht bislang nur unzureichend nachkommen, psychische Belastungen und Überlastung im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen systematisch zu erfassen und präventiv gegenzusteuern (vgl. Sommer et al. 2024).

Damit zeigt sich ein zentraler Widerspruch der aktuellen Arbeitszeitdebatte: Während etliche Beschäftigte bereits heute an ihren Belastungsgrenzen arbeiten, wird gleichzeitig in der Politik über längere und flexiblere Arbeitstage diskutiert. Auch die öffentliche Debatte über steigende Fehlzeiten greift deshalb zu kurz. Erschöpfung und gesundheitliche Ausfälle sind nicht Ausdruck mangelnder Leistungsbereitschaft, sondern oft die Folge dauerhaft belastender Arbeitsbedingungen.

Gerade angesichts der alternden Arbeitswelt wirkt diese Debatte realitätsfern. Mittlerweile ist fast ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 55 und 64 Jahre alt und soll nach politischen Vorstellungen möglichst lange im Erwerbsleben bleiben (Statistisches Bundesamt 2026). Gleichzeitig zeigen die Befunde der WSI-Erwerbspersonenbefragung 2025, dass ältere Beschäftigte durchaus bereit wären, länger zu arbeiten – allerdings unter anderen Bedingungen. Fast die Hälfte derjenigen mit Ruhestandsplänen vor dem regulären Renteneintrittsalter könnte sich einen späteren Ausstieg vorstellen, wenn sie mehr Einfluss auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten hätte (Ahlers/Blank/Emmler 2026, im Erscheinen). Gerade deshalb kann eine älter

werdende Erwerbsbevölkerung nicht dauerhaft über längere tägliche Arbeitszeiten und permanente Erreichbarkeit stabilisiert werden. Vielmehr gewinnen gesundheitsförderliche, planbare und selbstbestimmte Arbeitszeiten an Bedeutung. Genau darin liegt ein Widerspruch vieler aktueller Deregulierungsforderungen: Die aktuelle Flexibilisierungsdebatte denkt Flexibilität vor allem aus Unternehmenssicht – nicht aus Sicht der Beschäftigten.

Zudem greift die öffentliche Debatte zu kurz, wenn Vereinbarkeit fast ausschließlich als Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstanden wird. In einer alternden Gesellschaft geht es zunehmend auch um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Pflegeaufgaben, gesundheitlicher Regeneration oder Weiterbildung. Viele Beschäftigte wünschen sich nicht nur weniger Arbeitszeit, sondern vor allem mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeiten und verlässlichere Zeitstrukturen im Lebensverlauf. Genau darin liegt eine der zentralen sozialen Fragen der kommenden Jahre: in der Frage nach Zeitsouveränität.

Und ausgerechnet in dieser Situation diskutiert die Politik darüber, Schutzregeln aufzuweichen. Das Arbeitszeitgesetz erscheint zwar manchen dabei wie ein bürokratisches Relikt aus einer alten Industrielwelt. Tatsächlich schützt es etwas, das in modernen Arbeitsgesellschaften immer knapper wird: echte Erholung.

Denn die politisch aufgeladene Arbeitszeitdebatte ist weit mehr als eine technische Diskussion über Wettbewerbsfähigkeit, Fachkräftesicherung oder betriebliche Anpassungsfähigkeit. Im Kern geht es um die Frage, wie Arbeit und Leben in einer alternden, digitalisierten und zunehmend krisenhaften Gesellschaft organisiert werden sollen. Auffällig ist dabei, dass große Teile in Politik und

Wirtschaft vor allem auf längere und flexiblere Arbeitstage setzen, während fundierte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über Belastungen, Gesundheit und nachhaltige Erwerbsfähigkeit in den Hintergrund geraten.

Wer bereits dauerhaft unter hoher mentaler Belastung steht, wird durch zusätzliche Arbeitszeit kaum leistungsfähiger oder motivierter. Im Gegenteil: Längere und entgrenztere Arbeitstage verstärken Erschöpfung, psychische Belastungen und gesundheitliche Risiken. Die Vorstellung, gesellschaftliche und wirtschaftliche Krisen ließen sich vor allem durch „mehr Arbeit“ lösen, ist daher zu kurz gedacht. Produktivität entsteht nicht allein durch längere Anwesenheit oder höhere zeitliche Verfügbarkeit, sondern ebenso durch Regeneration, Konzentrationsfähigkeit und gesundheitliche Stabilität.

Arbeitswissenschaftlich ist seit langem gut belegt, dass lange und atypische Arbeitszeiten erhebliche gesundheitliche Folgen haben können: höhere Unfallrisiken, Schlafprobleme, psychische Erschöpfung sowie frühere Erwerbsausstiege. Wer ernsthaft über längere Lebensarbeitszeiten spricht, kann deshalb nicht gleichzeitig den Schutzcharakter des Arbeitszeitgesetzes infrage stellen. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten oder Begrenzungen von Nacharbeit sind keine bürokratischen Hindernisse wirtschaftlicher Dynamik, sondern gesundheitspolitische Mindeststandards einer modernen Arbeitsgesellschaft.

Daher lohnt ein nüchterner Blick auf die eigentliche Funktion des Arbeitszeitgesetzes. Es garantiert selbst unter den Bedingungen digitaler und hochverdichteter Arbeit verbindliche Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen. Es begrenzt tägliche Arbeitszeiten und schützt Beschäftigte damit vor dauerhafter Überlastung und Entgrenzung. Zugleich

verbindet es diesen Schutz mit erheblichen betrieblichen Gestaltungsspielräumen. Das Gesetz ist deshalb keineswegs Ausdruck einer starren Arbeitswelt vergangener Jahrzehnte, sondern ein moderner Ordnungsrahmen für eine Arbeitsgesellschaft, die immer unberechenbarer und beschleunigter wird.

Bemerkenswert ist schließlich, dass in der politischen Diskussion oft so getan wird, als ließen sich Arbeitszeitfragen allein individuell oder über den Markt regeln. Tatsächlich zeigt die Erfahrung jedoch, dass gute Arbeitszeitlösungen meist dort entstehen, wo Mitbestimmung, Tarifverträge und kollektive Aushandlungsprozesse stark sind. In Zeiten zunehmender Flexibilisierung bleibt die Rolle von Betriebsräten und Tarifpolitik entscheidend, um betriebliche Interessen mit Gesundheitsschutz und planbaren Lebensverhältnissen in Einklang zu bringen.

Die Arbeitszeitdebatte 2025/26 steht damit an einem grundlegenden Wendepunkt. Es geht nicht nur um mehr oder weniger Arbeitsstunden, sondern um das Leitbild zukünftiger Arbeit insgesamt. Eine nachhaltige Arbeitsgesellschaft wird sich nicht allein über maximale Verfügbarkeit organisieren lassen. Zukunftsfähige Arbeitszeitpolitik muss Produktivität, Gesundheit, Fachkräftesicherung und Lebensqualität gemeinsam denken. Andernfalls droht die paradoxe Situation, dass ausgerechnet jene Beschäftigten, die länger arbeiten sollen, unter Bedingungen arbeiten, die längere Erwerbstätigkeit gesundheitlich erschweren.

In einer Gesellschaft, in der viele Menschen schon heute kaum noch abschalten können, wird das Recht auf Erholung zu einer zentralen sozialen Ressource. Aus diesem Grund ist das Arbeitszeitgesetz heute wichtiger denn je.

## Literatur

**Ahlers, E. (2025):** Personalengpässe: Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 103, April 2025, Düsseldorf

**Ahlers, E./Blank, F./Emmler, H. (2026):** Rentenalter im Realitätscheck: Wer hält bis zum Ende durch? (Arbeitstitel). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report (im Erscheinen)

**DGB-Index Gute Arbeit (2025a):** Gute Zeiten, schlechte Zeiten? Wie die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten bewerten. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2025. Report 2025, Berlin

**DGB-Index Gute Arbeit (2025b):** Grenzen des Arbeitstages. Was wollen die Beschäftigten?, Kompakt Nr. 4/2025, Berlin

**Statistisches Bundesamt (2026):** Fast ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland ist zwischen 55 und 64 Jahre alt, Pressemitteilung Nr. N009 vom 03.02.2026, Wiesbaden

**Sommer, S./Lunau, T./Wahrendorf, M./Beck, D./La Rocca, G./Rigó, F. (2024):** Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung. Ergebnisse auf Basis der ESENER-Befragung, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, Volume 74, Ausgabe 5, 2024. Seiten: 193-201

## Autorenkontakt

**Dr. Elke Ahlers**  
elke-ahlers@boeckler.de

## Impressum

# WSI

Wirtschafts- und Sozial-  
wissenschaftliches Institut

### Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf  
Telefon +49 211 7778-582  
wsi-online@boeckler.de

### Pressekontakt:

Rainer Jung  
Telefon +49 211 7778-150

Der WSI Kommentar ist als unregelmäßig erscheinende Online-Publikation erhältlich über <https://www.wsi.de/de/wsi-kommentar58317.htm>

ISSN 2944-0572

Folgen Sie uns auf bluesky:  
<https://bsky.app/profile/wsiinstitut.bsky.social>  
auf LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/wsiinstitut/>

Dieses Werk ist lizenziert unter Creative Commons Attribution 4.0 (BY). (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)

