



# Arbeitszeit und Gesundheit

## 6 sehr gute Gründe für den 8-Stunden-Tag

In diesem Faktenblatt fassen wir die Pläne der Bundesregierung zusammen und nennen gute Gründe, warum die Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes erhalten bleiben sollten. Wir zeigen: Die geplante Reform ist nicht nur unnötig, sondern auch riskant für die Gesundheit der Beschäftigten.

### **Er ist wieder da – der Angriff auf den 8-Stunden-Tag.**

Im Koalitionsvertrag kündigt die neue Bundesregierung Änderungen an den geltenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit an. Diese Forderung reiht sich ein in eine von Arbeitgeberverbänden und wirtschaftsnahen Politiker\*innen getriebene Debatte, in der mehr Leistung von den Beschäftigten gefordert wird, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern. **Für die IG Metall ist klar: „Hände weg vom Acht-Stunden-Tag. Er ist keine beliebige Größe, sondern ein Fixpunkt zum Schutz der Gesundheit. Werden Arbeitstage zu lang, steigen Unfallrisiko und Burn-out-Gefahr“, so Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.**

### **Was die Koalition ändern will: Mehr Freiheit – weniger Schutz?**

Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass mit Bezug auf die europäische Arbeitszeitrichtlinie **die Möglichkeit geschaffen werden soll, die tägliche Höchstarbeitszeit von aktuell 8 Stunden bzw. max. 10 Stunden durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu ersetzen.** Begründet wird dies mit den Wünschen der Beschäftigten und der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität in der sich wandelnden Arbeitswelt sowie besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei soll der Schutz der Beschäftigten weiterhin gewährleistet werden, etwa durch die Beibehaltung der Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen<sup>1</sup>.

**Was heißt das für die Beschäftigten?** Damit würden tägliche Höchstarbeitszeiten von über 12 Stunden ermöglicht. Eine Kurzstudie des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht

([HSI](#)) der Hans-Böckler-Stiftung hat bereits letztes Jahr gezeigt: Möglich wären dann etwa Arbeitszeiten von 6.00 bis 18.45 Uhr (mit Pausen) von Montag bis Donnerstag.

Darüber hinaus wäre mit den Grenzen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie auch eine kurzfristige Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Wenn in einem Durchschnitt von 4 Monaten die 48 Stunden pro Woche eingehalten wird, könnte so in einzelnen Wochen bis zu 73 Stunden gearbeitet werden.

Laut Koalitionsvertrag sollen die Beschäftigten nicht gegen ihren Willen zu längeren Arbeitszeiten gezwungen werden können. Ein Missbrauch soll ausgeschlossen werden. Wie das gewährleistet werden soll, lässt der Koalitionsvertrag offen.

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, gab es im Sommer/Herbst 2025 einen Sozialpartnerdialog. In diesem wurden die Meinungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausgetauscht, allerdings endete er ohne ein gemeinsames Ergebnis.

### **Steuerfreie Überstunden? Falscher Anreiz!**

Im Koalitionsvertrag ist außerdem vorgesehen, Zuschläge für Mehrarbeit steuerlich zu begünstigen. Auch hier ist ein Dialog mit den Sozialpartnern geplant. Aus Sicht des Arbeitsschutzes nicht unproblematisch, denn solche Regelungen setzen gerade in der „Rushhour des Lebens“ gefährliche finanzielle Anreize für längere Arbeitszeiten. Viele Beschäftigte arbeiten bereits heute an der Belastungsgrenze. Mit den neuen Anreizen würde der Verschleiß der Gesundheit nicht nur bewusst in Kauf genommen, sondern geradezu angeregt. Stattdessen braucht es gesunde Arbeitszeitmodelle und eine realistische Personalplanung.

**IG Metall Vorstand Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik**

**Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz / SBV**

Ansprechpartner\*in: Moriz-Boje Tiedemann ([Moriz.Boje.Tiedemann@igmetall.de](mailto:Moriz.Boje.Tiedemann@igmetall.de)), Dr. Daniela Tieves-Sander ([Daniela.Tieves-Sander@igmetall.de](mailto:Daniela.Tieves-Sander@igmetall.de))

Impressum: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner, Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de) V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MSTV: Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Kontakt: [ags@igmetall.de](mailto:ags@igmetall.de)

<sup>1</sup> Diese wird allerdings ohnehin durch die europäische Arbeitszeitrichtlinie vorgegeben.

# Mindeststandards erhalten!

## 6 sehr gute Gründe für das aktuelle Arbeitszeitgesetz

### Überlange Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nimmt aus gutem Grund die Gesundheit der Beschäftigten in den Blick, wenn es Vorgaben für die Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben macht. Denn die negativen Auswirkungen von überlangen Arbeitszeiten auf die Gesundheit sind durch gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gut belegt.

Bekannte gesundheitliche Auswirkungen sind:

- Müdigkeit/Schläfrigkeit,
- erhöhte gesundheitliche Beschwerden (etwa Kopfschmerzen, Schwindelgefühl und Verdauungsbeschwerden),
- Schlafstörungen,
- verstärktes Stresserleben.

Langfristig können überlange Arbeitszeiten auch zu Erkrankungen führen. Dazu zählen:

- Burnout-Symptome,
- Depressive Symptomatik,
- Angststörungen,
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen,
- Schlaganfälle und
- Typ-2-Diabetes.

(Über-)lange Arbeitszeiten können somit langfristig zum Verlust gesunder Lebensjahre führen.<sup>2</sup>

### Lange tägliche Arbeitszeiten erhöhen das Unfallrisiko

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Zusammenhang zwischen langen täglichen Arbeitszeiten und dem Unfallgeschehen am Arbeitsplatz oder auch auf dem Weg dorthin. Das Unfallrisiko steigt nach der 8. Arbeitsstunde exponentiell an. Nach 12 Stunden ist es im Vergleich zu 8 Stunden um das Zweifache erhöht.

Das überrascht kaum: Studien zeigen, dass mit zunehmender Arbeitsdauer und hoher Arbeitsintensität die Wachsamkeit deutlich abnimmt. Das kann leicht zu Fehlhandlungen führen.<sup>3</sup>

Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit würde also das Risiko für Unfälle massiv erhöhen.

### Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitsschutzgesetz

Die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Gesundheit sind mehr als deutlich. Diese Erkenntnis hat auch Eingang ins Arbeitszeitgesetz gefunden. Es zielt darauf ab, "den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer [...] zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern" (§ 1 Nr. 1 ArbZG). Die maßgebliche Vorgabe zum Schutz der Gesundheit ist die Vorgabe des 8-Stunden-Tages in § 3 des Gesetzes.

Mit der Streichung des 8-Stunden-Tages würde also ein zentrales Schutzprinzip aufgegeben – ein klarer Widerspruch zu dem im Koalitionsvertrag gemachten Versprechen, den Schutzstandard des Arbeitszeitrechtes zu erhalten.

### Der 8-Stunden-Tag ist wichtiger Maßstab für Belastungen und Schutzmaßnahmen

Der 8-Stunden-Tag hat auch indirekt eine ganz wesentliche Bedeutung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, denn an ihm orientieren sich viele weitere Regelungen und Grenzwerte. Dies gilt etwa für Lärm, körperliche Belastungen oder auch Gefahrstoffe. Die zulässige „Belastungsexposition“ wird unter der Annahme ermittelt, dass Beschäftigte den potenziell gesundheitsgefährdenden Bedingungen durchschnittlich für höchstens acht Stunden ausgesetzt sind. Fällt dieser Maßstab weg, drohen gefährliche Schutzlücken zulasten der Beschäftigten. Die Ermittlung und Beurteilung der Arbeitsbelastung im Betrieb müsste neu erfolgen, um der längeren Expositionsdauer Rechnung zu tragen.

### Das Arbeitszeitgesetz ist heute schon flexibel

Das Arbeitszeitgesetz ist nicht nur ein Arbeitsschutzgesetz. Im gleichen Paragraphen, der den 8-Stunden-Tag festlegt, wird auch bereits der Aspekt der Flexibilität ergänzt: Eine Ausweitung auf bis zu 10 Stunden täglich ist möglich, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt der 8-Stunden-Tag erreicht wird<sup>4</sup>. Das ermöglicht bereits große Flexibilität für Arbeitgeber und im positiven Fall auch Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten, wie sich etwa in der Abbildung an einer fiktiven 35-Stunden-Woche zeigt:

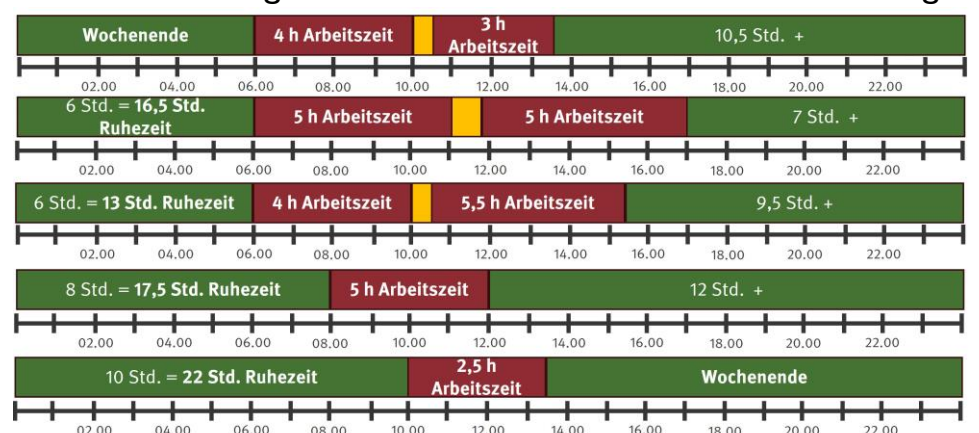


Abbildung 1: Fiktive 35-Stunden-Woche mit flexibler Tageseinteilung (Eigene Darstellung)

Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung enden hier allerdings keinesfalls. Vielmehr lassen die §§ 7 und 15 ArbZG weitere Abweichungen bezogen auf Branchen oder Tätigkeiten sowie durch Tarifverträge zu.

Damit ist also jede Menge flexible Disposition für die Arbeitgeber möglich. Auch für Beschäftigte gibt das aktuelle Arbeitszeitrecht grundsätzlich Möglichkeiten zur souveränen

<sup>2</sup> vgl. Backhaus et al (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. 2. Auflage. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 5. [Online verfügbar](#).

<sup>3</sup> vgl. Backhaus et al (2023), S. 7

<sup>4</sup> Dabei legt das Gesetz Werktage zugrunde, dies bezieht folglich den Samstag mit in die Berechnung ein.

Gestaltung ihrer Arbeitszeit. So haben jeweils bereits über die Hälfte der Beschäftigten (sehr) viel Einfluss:

- auf ihre Pausengestaltung (65%),
- darauf, sich einzelne Stunden (54%) oder ganze freie Tage/Urlaub (67%) zu nehmen.

Darüber hinaus kann knapp die Hälfte der Beschäftigten Beginn und Ende ihrer Arbeit selbst bestimmen<sup>5</sup>.

Zudem dokumentieren Forscher\*innen des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) eine gestiegene Zahl von sogenannten Kurzzeitkonten. Dies ist ebenfalls ein Indikator dafür, dass die Spielräume des Arbeitszeitgesetzes in den Betrieben genutzt werden.<sup>6</sup>

Die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten wird dabei zumeist über tarifliche und betriebliche Regelungen garantiert und ist für unterschiedliche Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Gerade in der Produktion ist oft fest vorgegeben, wann der Arbeitstag beginnt und endet. Daran ändert auch eine Abschaffung des 8-Stunden-Tages nichts. Vielmehr wird hier die Tür für die feste Vorgabe längerer Arbeitstage geöffnet.

### **Beschäftigte wollen geregelte Arbeitszeiten und freie Abende.**

Das Argument mit der Abschaffung des 8-Stunden-Tages den Wünschen der Beschäftigten nachzukommen, wird meist mit dem angeblichen Wunsch der Beschäftigten nach „mehr Flexibilität“ begründet, die mit längeren Arbeitstagen gleichgesetzt wird. Dies widerlegen allerdings Befragungen: **98% der Beschäftigten wollen nicht länger als 10 Stunden arbeiten**<sup>7</sup>. Auch, dass Arbeiten am Abend ein Wunsch der

Beschäftigten sei, lässt sich mit Zahlen nicht belegen, denn je nach Arbeitsbeginn wollen die meisten Beschäftigten zwischen 14 Uhr und 17 Uhr in den Feierabend gehen. Das gilt gerade auch für Eltern.<sup>8</sup> Die Gleichsetzung eines Flexibilitätswunsches der Beschäftigten mit langer Arbeitszeit (in den Abend hinein) ist mit Blick auf Befragungsergebnisse also nicht belegbar. **Vielmehr möchten Eltern, die heute bereits nach 19 Uhr weiterarbeiten, eigentlich bis 19 Uhr ihre Arbeit beenden**<sup>9</sup>. Sie nehmen die Arbeit u. a. wieder auf, weil die Aufgaben sonst nicht zu schaffen sind (60%) oder Vorgesetzte eine Wiederaufnahme erwarten (22,9%)<sup>10</sup>. Vielmehr zeigen die Daten gerade bei diesen sogenannten fragmentierten Arbeitszeiten vermehrten Zeit- oder Leistungsdruck, längere Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten und weniger Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.<sup>11</sup>

### **Arbeitszeiterfassung: Schutz braucht Transparenz**

Die Koalition plant, die elektronische Arbeitszeiterfassung gesetzlich verpflichtend einzuführen – „unbürokratisch“ und mit Übergangsfristen für kleinere Betriebe sowie bei Erhalt der Vertrauensarbeitszeit.

Damit reagiert sie auf die Urteile von EuGH und BAG, die klarstellen: Ohne die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit lassen sich Gesundheitsschutz und faire Arbeitsbedingungen nicht gewährleisten.

Es bleibt aber fraglich, wie eine konkrete Ausgestaltung der Regelungen aussehen soll. Klar ist: Ohne systematische Erfassung lassen sich weder die Schutzziele des Arbeitsschutzes einhalten noch korrekte Vergütung von ggf. anfallender Mehrarbeit gewährleisten.

## **Fazit**

Die Gesundheit ist ein hohes Gut. Ihr Schutz ist in der Verfassung und – daraus abgeleitet – auch in den Arbeitsschutzgesetzen bislang fest verankert. Das Arbeitszeitgesetz setzt dieses Schutzziel mit seinen Vorgaben um und erlaubt gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität, das von Arbeitgebern bereits heute genutzt wird, um Auftragsschwankungen sowie Personalengpässe zu kompensieren. Die im Koalitionsvertrag anvisierten Änderungen sind also nicht nur für die Gesundheit der Beschäftigten riskant, sondern sachlich auch völlig unnötig, um flexible und auch mal längere Arbeitszeiten zu ermöglichen. Deshalb gilt für die IG Metall: Der 8-Stunden-Tag bleibt ein unverzichtbarer Fixpunkt, um Gesundheitsschutz, Planbarkeit und faire Arbeitsbedingungen zu sichern

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall: „Gesunde Arbeitszeiten sind ökonomisch und sozial unverzichtbar: Sie senken Fehlzeiten, steigern die Produktivität und sichern die Erwerbsfähigkeit in einer älter werdenden Gesellschaft. Dafür braucht es klare Grenzen – wie die tägliche Höchstarbeitszeit, das Recht auf Nichterreichbarkeit und echte Erholungszeiten. **Gute Arbeit braucht gute Arbeitszeiten – und gute Politik braucht den Mut, sie zu verteidigen.**“



<sup>5</sup> vgl. Nold et al (2024): Flexibilität der Arbeitszeit: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 1. [Online verfügbar](#).

<sup>6</sup> Hartl et al (2025): Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit: Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, S. 1. [Online verfügbar](#).

<sup>7</sup> Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025): Grenzen des Arbeitstags. Was wollen die Beschäftigten? DGB Index Gute Arbeit Kompakt 04/2025, S. 7. [Online verfügbar](#).

<sup>8</sup> Lott (2023): Wann Eltern Feierabend machen wollen. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, WSI Policy Brief Nr. 74, S. 8. [Online verfügbar](#).

<sup>9</sup> Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2025), S. 9.

<sup>10</sup> Lott/Peters (2025): Lange und fragmentierte Arbeitstage. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, WSI Policy Brief Nr. 92, S. 10. [Online verfügbar](#).

<sup>11</sup> Backhaus/Lott (2025): Arbeitszeitfragmentierung und Work-Life-Balance - Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft. Sozialpolitik.ch, Nr. 1/2025, S. 14. [Online verfügbar](#).