

BDA TarifService zur Zeit ...

News und Infos rund um das Thema Arbeitszeit

Herbst 2026 **6. Ausgabe: 11/26**

Sinkendes Arbeitsvolumen dämpft Wachstumspotential

Deutschland braucht Möglichkeiten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung

Die wirtschaftliche Lage spitzt sich in vielen Branchen weiter zu. Unternehmen ersticken nicht nur an Bürokratie und hohen Arbeitskosten. Sie sind vielfach auch eingeengt durch starre Arbeitszeitregelungen. Die gesetzliche Tageshöchstarbeitszeit schränkt sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte in der flexiblen Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit ein.

Hinzu kommen teils ohnehin international vergleichbar niedrige tarifliche Arbeitszeiten, die einen deutlichen Wettbewerbsnachteil gegenüber der ausländischen Konkurrenz bedeuten. Nicht ohne Grund werden die Rufe nach ausgedehnteren Arbeitszeiten vor allem im Bereich der Industrie immer lauter. So forderte kürzlich u. a. das Management beim Autobauer Mercedes-Benz eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 35 auf 38-Stunden. Das international tätige Mechatronik-Unternehmen Stihl will eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Auch wenn die Arbeitszeit in der laufenden Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie nicht auf dem Verhandlungstisch liegt, ist die allgemeine Bedürfnislage nach Kostensenkungen erkennbar.

Wie dringlich die Nutzung des Hebels Arbeitszeit ist, belegen auch die Auswertungen der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute. In ihrer mittelfristigen Projektion bis 2031 gehen sie davon aus, dass die Arbeitszeit je Erwerbstätigen weiter sinkt. Das potenzielle Arbeitsvolumen dürfte danach im Durchschnitt um 0,5 % pro Jahr zurückgehen. Bereits seit 2025 wirkt diese Entwicklung dämpfend auf das Produktionspotenzial. (Quelle: Herbstgutachten, 2026)

Ohne mehr Arbeitsvolumen werden Wachstumsspielräume kleiner, während der Abstand zu dynamischeren Wettbewerbern größer wird. Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger hat deshalb beim Deutschen Arbeitgebertag im Oktober 2026 Bundeskanzler Friedrich Merz einen 20-Punkte-Plan übergeben. Neben der Begrenzung der Sozialausgaben, besserer Bildung, einem modernen Staat und Entlastungen für Arbeit und Investitionen ist darin die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine zentrale Forderung.

Deutschland braucht ein modernes und flexibles Arbeitszeitrecht, das Arbeitsschutz mit den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt in Einklang bringt. Dazu gehört der klare Schutz der Vertrauensarbeitszeit vor einer Erfassungspflicht von Arbeitszeiten. Sie gewährleistet Flexibilität, vor allem auch für die Beschäftigten. Die Einführung einer Wochenhöchstarbeitszeit verbindet wirksamen Arbeitsschutz mit den Flexibilitätsbedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen. Den Sozialpartnern muss ermöglicht werden, weitergehende branchengerechte Ruhezeitregelungen zu vereinbaren. Mit diesen Maßnahmen kann Arbeitszeit besser verteilt werden, weil Anforderungen eines globalisierten Marktes sowie private Bedürfnisse der Beschäftigten in Einklang gebracht werden können. Das bietet die wichtige Chance, dass individuell Arbeitszeiten erhöht werden.

...Statistik Statistik Statistik Statistik Statistik...

Aktuelle Zahlen zur Arbeitszeit:
(2. Quartal 2026 bzw. Jahr 2025)

Beschäftigte (2. Quartal 2026):

- Beschäftigte (insg.): 42.074.000
- Vollzeitbeschäftigte: 25.138.000
- Teilzeitbeschäftigte: 16.936.000
- Teilzeitquote: 40,3 %

(inkl. marginal Beschäftigter)

Wochenarbeitszeit (2. Quartal 2026):

- Vollzeit: 38,32 Stunden
- Teilzeit: 18,88 Stunden
- Durchschnitt: 30,50 Stunden

Überstunden pro AN im Jahr 2025:

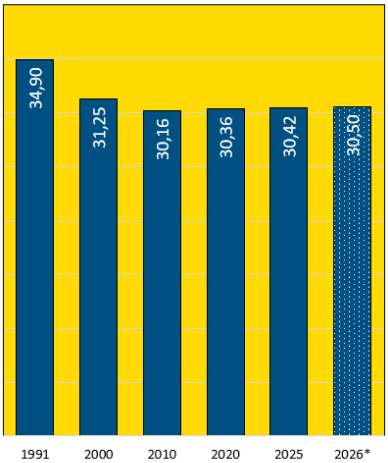
- Überstunden: 13,1 Stunden (bezahlt)
- Überstunden: 17,8 Stunden (durch Freizeit abgegolten)
- Saldenveränderung von Arbeitszeitkonten: - 1,4 Stunden

Arbeitsvolumen insgesamt im Jahr 2025:

- in Mio. Stunden: 61.309 Stunden
- Veränderung ggü. dem Vorjahr: - 0,8 %

IAB – Arbeitszeitrechnung

Die durchschnittliche Arbeitszeit liegt in Deutschland seit Jahrzehnten knapp über 30 Stunden pro Woche

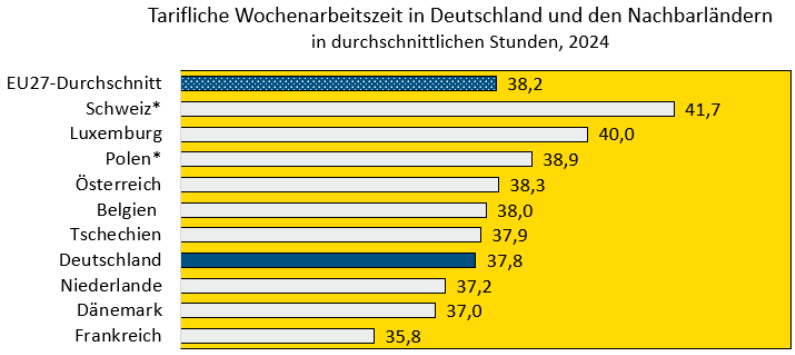


Quelle: IAB, *2. Quartal 2026

Ansprechpartner: Referatsleiterin Natalia Stolz
Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik, E-Mail: tarifservice@arbeitgeber.de

BDA TarifService
Die Arbeitgeber.

Tarifverträge & Arbeitszeit



Quelle: Eurofound, 2026; Bundesamt f. Statistik Schweiz. *durchschn. vertragl. WAZ.

Tarifliche Wochenarbeitszeiten in den Nachbarländern Deutschlands:

Mehrheitlich über dem inländischen Niveau

In zwei Drittel der Nachbarländer Deutschlands haben Unternehmen bezogen auf die tariflichen bzw. betrieblichen Wochenarbeitszeiten einen Wettbewerbsvorteil gegenüber dem Wirtschaftsstandort Deutschland. In Tschechien, Belgien, Österreich, Polen, Luxemburg und der Schweiz liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit teils wesentlich höher. Dies verdeutlicht, wie wichtig Arbeitszeitflexibilität für die Betriebe in Deutschland ist - z. B. durch den notwendigen Wechsel von der täglichen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Wissenschaft

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung

IAB - Collective Bargaining in Germany: Trends and Challenges

Die Regelung der Arbeitszeit zählt seit jeher zu den Kernthemen der Tarifpolitik. Während in den Nachkriegsjahrzehnten die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit im Vordergrund stand, habe sich der Fokus nach Erkenntnissen des IAB inzwischen deutlich verschoben: Heute gehe es vor allem um flexible und bedarfsgerechte Arbeitszeitregelungen.

Die Studie hebt die Bedeutung tariflicher Flexibilisierungsinstrumente hervor. Öffnungsklauseln, Arbeitszeitkonten und betriebliche Anpassungsmöglichkeiten hätten wesentlich dazu beigetragen, Beschäftigung auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu sichern. Die Autoren bewerten diese Kombination aus zentraler Koordinierung und betrieblicher Flexibilität als eine wichtige Stärke des deutschen Tarifsystems. Die Debatte um Arbeitszeit werde laut IAB heute darüber geführt, wie Beschäftigte und Unternehmen mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten gewinnen können.

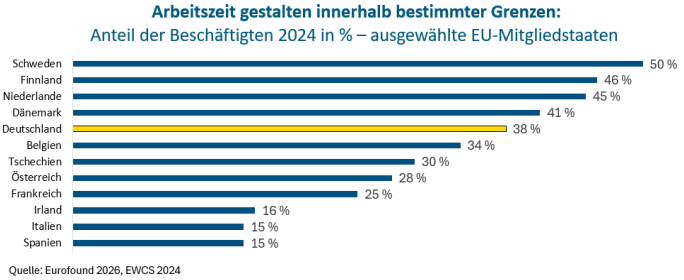
Quelle: IAB: Collective Bargaining in Germany: Trends and Challenges

Zeit weltweit

Eurofound: Working anytime, anywhere

The quality of working time in the EU

Der europäische Vergleich zeigt das Potenzial flexibler Arbeitszeitgestaltung. Arbeitszeitautonomie ist insbesondere in Teilen Nord- und Westeuropas sowie in wissensintensiven Tätigkeiten verbreitet. Nach dem aktuellen Eurofound-Bericht geht eine größere Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitszeit mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einher. Flexible Arbeitszeiten leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einer modernen Arbeitsorganisation, die betriebliche Anforderungen und individuelle Zeitbedürfnisse besser miteinander verbindet.



Quelle: Eurofound 2026, EWCS 2024

Quelle: Eurofound: working-anytime-anywhere, 2026

Rechtsprechung

Neues von der Fahrtzeit als Arbeitszeit

EuGH, Urteil vom 22. Oktober 2026

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 22. Oktober 2026 erneut über die Voraussetzungen für Fahrtzeiten als „Arbeitszeit“ im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie entschieden. Bisherige Urteile betrafen stets Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort. Der EuGH sieht nunmehr auch Fahrtzeiten eines Arbeitnehmers zu einem vom Arbeitgeber festgelegten anderen Arbeitsort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort unter Umständen als Arbeitszeit an, selbst wenn er auf der Fahrt unproduktiv ist. Im konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer grundsätzlich einen festen Arbeitsort, ist aber zwischenzeitlich mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug – teilweise mit Fahrer – zur Inspektion verschiedener Baustellen gefahren. Nach Ansicht des EuGH nimmt ein Arbeitnehmer während solcher Fahrten auch als Beifahrer bereits seine arbeitsvertraglichen Aufgaben wahr, steht dem Arbeitgeber zur Verfügung und kann nicht frei über seine Zeit verfügen.

Die Entscheidung schafft keinen Grundsatz wonach jede dienstlich veranlasste Fahrt automatisch Arbeitszeit ist. Maßgeblich bleibt, dass die Fahrt auf Weisung des Arbeitgebers erfolgt und der Arbeitnehmer in der Zeit dessen Vorgaben unterliegt. Arbeitgeber sollten die Arbeitszeitgestaltung bei auswärtigen Einsätzen sorgfältig planen: Abgrenzungsspielräume verbleiben, etwa bei gewöhnlichen Arbeitswegen und Reisen mit größerer Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers. Gleichzeitig verdeutlicht auch dieses Urteil den Bedarf an mehr Arbeitszeitflexibilität.

Quelle: EuGH, Urteil vom 22.10.2026 – C-420/24

BDA TarifService
Die Arbeitgeber.