DGB-Index Gute Arbeit

Kompakt 05/2026

Flexibilität: für wen?

Folgen kurzfristiger Änderungen der Arbeitszeit für die Beschäftigten

DGB-Index Gute Arbeit

Flexibilität: für wen?

Folgen kurzfristiger Änderungen der Arbeitszeit für die Beschäftigten

In der Arbeitszeitdebatte wird von Arbeitgeberverbänden und Teilen der Politik die Forderung nach einer Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes erhoben. Dabei geht es unter anderem um die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden sowie die Verkürzung der elfstündigen Ruhezeit zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitstags.

Begründet werden solche Forderungen damit, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowohl den Interessen der Unternehmen als auch denen der Beschäftigten entspräche. Nicht erwähnt wird, dass eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Beschäftigte häufig negative Auswirkungen hat.

Durch sein Weisungsrecht verfügt der Arbeitgeber über eine deutlich stärkere Gestaltungsmacht. Eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes würde die Möglichkeiten der Arbeitgeber ausweiten, die Arbeitszeiten der Beschäftigten einseitig nach den eigenen, unternehmerischen Interessen festzulegen. Die Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Zeit würde dagegen eingeschränkt.

Die Auswirkungen verschärfter Flexibilitätsanforderungen durch den Arbeitgeber werden in der vorliegenden Auswertung deutlich. Dafür wurden die Daten der repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2025 analysiert. Betrachtet wurde vor allem die Gruppe der Beschäftigten, deren Arbeitszeiten aufgrund betrieblicher Erfordernisse häufig kurzfristig geändert werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten für die Betroffenen mit schlechteren Erholungsmöglichkeiten, stärkerer Erschöpfung sowie einer Beeinträchtigung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbunden sind.

Ist die Arbeitszeit der Beschäftigten durch weitere belastende Merkmale geprägt – wie z.B. überlange Arbeitszeiten oder ständige Erreichbarkeit – verschärft sich dieser Effekt. Je stärker die Arbeitszeiten der Beschäftigten durch Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers bestimmt werden, desto häufiger treten gesundheitliche Risiken und Beeinträchtigungen des Privatlebens auf.

DGB-Index Gute Arbeit

Zentrale Ergebnisse

- Bei 16 Prozent der Beschäftigten in Deutschland kommt es aufgrund betrieblicher Erfordernisse sehr häufig oder oft zu Änderungen ihrer Arbeitszeiten.

- Änderungen der Arbeitszeit werden meist kurzfristig angekündigt. 71 Prozent der Betroffenen erfährt am Vortag oder erst am selben Tag von den Änderungen.

- Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit sind mit stärkeren Einschränkungen der Erholungsmöglichkeiten verbunden. 54 Prozent berichten davon, nach der Arbeit nicht abschalten zu können.

- Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit gehen mit mehr Erschöpfung bei den Betroffenen einher. Die Hälfte der Betroffenen fühlt sich nach der Arbeit oft leer und ausgebrannt.

- Verletzungen der gesetzlich verankerten elfstündigen Ruhezeit treten häufiger auf, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeiten kurzfristig ändert. Dann berichten 28 Prozent davon, häufig nur eine verkürzte Ruhezeit zu haben.

- Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit beeinträchtigen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. 42 Prozent haben oft Schwierigkeiten, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bekommen.

- Neben kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit gibt es weitere, belastende Merkmale der Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. überlange Arbeitszeiten oder die Anforderung ständig erreichbar zu sein. 78 Prozent der Beschäftigten weisen mindestens zwei belastende Arbeitszeitmerkmale auf.

- Mehrfachbelastungen bei der Arbeitszeit verstärken die negativen Folgen für Erholung und Vereinbarkeit. Ein Beispiel: Von den am stärksten betroffenen Beschäftigten fühlen sich 80 Prozent nach der Arbeit häufig leer und ausgebrannt.

Betriebliche Flexibilitätsanforderungen

Wie verlässlich und planbar sind die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer*innen in Deutschland? Um diese Frage zu beantworten, wurde in der Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 danach gefragt, wie häufig die Arbeitszeiten aufgrund betrieblicher Erfordernisse geändert werden. Die Befunde sind ein Indikator dafür, wie stark Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers in die (Arbeits-)Zeitplanung der Beschäftigten eingreifen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Änderungen der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse bei 16 Prozent der Befragten sehr häufig (5 Prozent) oder oft (11 Prozent) auftreten (Abb. 1). Knapp die Hälfte (45 Prozent) berichtet davon, dass ihre Arbeitszeiten selten geändert werden, bei 39 Prozent ist dies nie der Fall.

Abb. 1

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



Besonders weit verbreitet sind betriebliche Flexibilitätsanforderungen in den Wirtschaftszweigen „Verkehr und Lagerei“ (30 Prozent sehr häufig/oft mit betrieblichen Arbeitszeitänderungen), „Erziehung und Unterricht“ (29 Prozent) sowie im Gesundheitswesen (25 Prozent).

Auf Ebene der Berufe sind personenbezogene Dienstleistungsberufe besonders häufig betroffen. Dort gibt jede*r Vierte Befragte (25 Prozent) an, dass die Arbeitszeiten sehr häufig/oft durch den Betrieb geändert werden. In Produktionsberufen liegt der Anteil mit neun Prozent deutlich niedriger. Die Zahlen sind ein Hinweis darauf, dass bei Interaktionsarbeit, d.h. Arbeit mit anderen Menschen (z.B. Kund*innen, Patient*innen oder Schüler*innen), erhöhte Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten gestellt werden.

DGB-Index Gute Arbeit

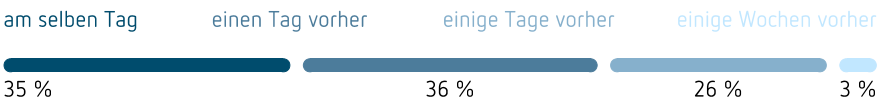
Meist kurzfristige Ankündigungen

Nicht nur die Häufigkeit der betrieblichen Änderungen der Arbeitszeit ist ein Hinweis auf die Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers. Wichtig ist auch der zeitliche Vorlauf, mit dem Beschäftigte über die Änderung ihrer Arbeitszeiten informiert werden.

Beschäftigte, die in der Befragung angegeben hatten, dass ihre Arbeitszeiten sehr häufig oder oft aufgrund betrieblicher Erfordernisse geändert werden, wurden gefragt, wie lange im Voraus sie in der Regel über die Änderung informiert werden. Hier überwiegen kurzfristige Ankündigungen. Knapp drei Viertel der Befragten geben an, dass sie meist am selben Tag (35 Prozent) oder einen Tag vorher (36 Prozent) erfahren, dass sich ihre Arbeitszeiten ändern (Abb. 2). Weitere 26 Prozent werden in der Regel einige Tage vorher informiert. Von längeren Ankündigungsfristen („einige Wochen vorher") berichten lediglich drei Prozent der Befragten.[1]

Abb. 2

Wie lange im Voraus werden Sie in der Regel über Änderungen Ihrer Arbeitszeit informiert?
Antworten: „Meist...



Wenn Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Belange geändert werden, müssen sich die Betroffenen in der Regel also kurzfristig darauf einstellen. Damit sind Anforderungen an die Organisation des Privatlebens, die Erledigung familiärer Aufgaben, die Ausübung von Ehrenämtern und Freizeitaktivitäten verbunden.

Wie stark kurzfristige Flexibilitätsanforderungen mit der Erholung von der Arbeit, dem Ausmaß der Erschöpfung und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbunden sind, wird in den folgenden Auswertungen betrachtet. Dabei werden die Beschäftigen, deren Arbeitszeiten meist „am selben Tag", „einen Tage vorher" oder „einige Tage vorher" geändert werden, als Gruppe mit „kurzfristigen Arbeitszeitänderungen" zusammengefasst. Vergleichsgruppe sind die Beschäftigten, deren Arbeitszeiten selten oder nie aufgrund betrieblicher Erfordernisse geändert werden.

[1] Aufgrund der geringen Fallzahl der Befragten, die angegeben hatten, „einige Wochen vorher" informiert zu werden, wird diese Gruppe in der weiteren Auswertung nicht berücksichtigt.

Beeinträchtigte Erholung

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist unmittelbar mit den Erholungsmöglichkeiten der Beschäftigten verknüpft. Die Qualität der Erholung hängt unter anderem davon ab, wie gut es gelingt, sich in der Freizeit gedanklich und emotional von der Arbeit abzugrenzen. Dies gelingt umso schlechter, je kurzfristiger Arbeitszeiten durch den Betrieb geändert werden.

Mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, sehr häufig (13 Prozent) oder oft (22 Prozent) in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten zu können (Abb. 3). Bei 43 Prozent ist dies selten der Fall, 22 Prozent haben nie Probleme; von der Arbeit abzuschalten.

Abb. 3

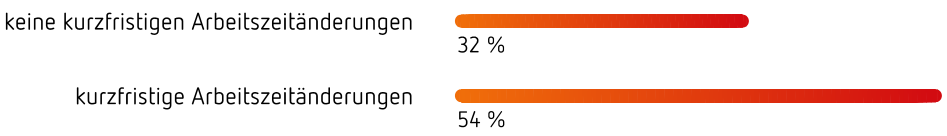
Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?



In der Gruppe der Beschäftigten, die keine kurzfristigen Änderungen ihrer Arbeitszeit erfahren, gibt jede*r Dritte (32 Prozent) an, sehr häufig/oft Probleme mit dem Abschalten von der Arbeit zu haben (Abb. 4). Die Beeinträchtigung der Erholung nimmt stark zu, wenn kurzfristige Flexibilitätsanforderungen auftreten. In der Gruppe der Beschäftigten, deren Arbeitszeiten (sehr) häufig kurzfristig aufgrund betrieblicher Erfordernisse geändert werden, hat mehr als die Hälfte (54 Prozent) Prozent Schwierigkeiten, den Kopf freizubekommen.

Abb. 4

Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?
(Antworten „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)



Häufigere Erschöpfung

Dauerhafte Erschöpfung ist ein Warnsignal für die Gesundheit. Im beruflichen Kontext gilt Erschöpfung als ein Merkmal des „Burnouts", der nach Weltgesundheitsorganisation ein Resultat von dauerhaftem beruflichen Stress ist. Auch mit Blick auf die Erschöpfung zeigen sich deutliche Zusammenhänge zu betrieblichen Flexibilitätsanforderungen.

Als Indikator für Erschöpfung wird im Folgenden die Häufigkeit, mit der Beschäftigte sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen, betrachtet. Lediglich bei 16 Prozent ist dies nie der Fall, bei 50 Prozent selten (Abb. 5). Jede*r Dritte ist stärker betroffen: 12 Prozent fühlen sich sehr häufig, 22 Prozent oft leer und ausgebrannt.

Abb. 5

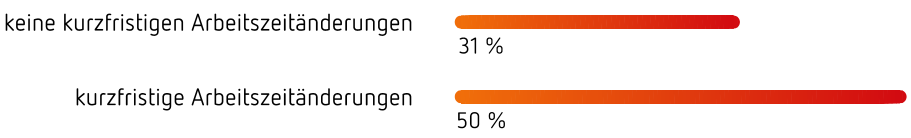
Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen?



Kurzfristige Arbeitszeitänderungen erhöhen das Erschöpfungsrisiko. Der Anteil der Beschäftigten, die sich nach der Arbeit (sehr) häufig leer und ausgebrannt fühlen, beträgt 31 Prozent, wenn es keine kurzfristigen Arbeitszeitänderungen durch den Betrieb gibt (Abb. 6). Bei Beschäftigten mit kurzfristigen Änderungen fühlt sich jede*r Zweite (sehr) häufig leer und ausgebrannt.

Abb. 6

Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen?
(Antworten „sehr häufig" und „oft" zusammengefasst)



Verkürzte Ruhezeiten

Um eine ausreichende Erholung von den Anforderungen des Arbeitstages zu ermöglichen, sieht das Arbeitszeitgesetz eine Ruhezeit vor (§5 Abs. 1 ArbZG). Zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitstages müssen mindestens elf Stunden liegen.

Im Arbeitsalltag werden Ruhezeiten jedoch häufig verkürzt. Weniger als elf Stunden treten bei 38 Prozent der Befragten auf (Abb. 7). Jede*r Zehnte gibt sogar an, dass die Ruhezeit sehr häufig oder oft verkürzt ist.

Abb. 7

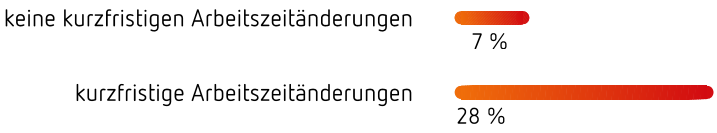
Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?



Der Anteil der Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten ist deutlich erhöht, wenn die Arbeitszeiten kurzfristig durch den Betrieb verändert werden. Ohne diese Flexibilitätsanforderungen weisen sieben Prozent sehr häufig/oft verkürzte Ruhezeiten auf (Abb. 8). In der Gruppe mit kurzfristigen Änderungen berichten ist der Anteil mit verkürzten Ruhezeiten mit 28 Prozent viermal so hoch.

Abb. 8

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?
(Antworten „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)

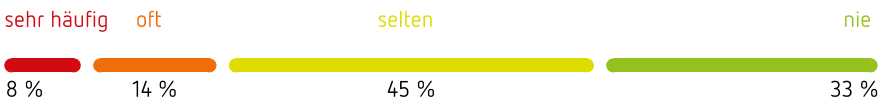


Schlechtere Vereinbarkeit

Eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hängt davon ab, ob die Arbeitszeiten gut mit den (zeitlichen) Anforderungen aus anderen Lebensbereichen zusammenpassen. Das ist häufig eine schwierige Herausforderung. Lediglich ein Drittel der Befragten gibt an, keine Vereinbarkeitsprobleme zu haben (Abb. 7). Während 45 Prozent selten Schwierigkeiten haben, Arbeit und Familie zeitlich zu vereinbaren, ist dies für 22 Prozent sehr häufig oder oft problematisch.

Abb. 9

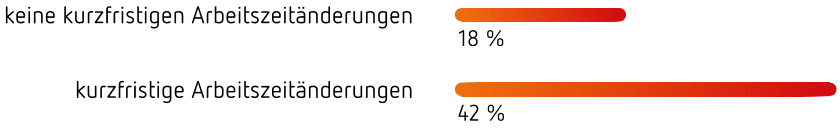
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, familiäre Aufgaben mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?



Kurzfristige betriebliche Änderungen der Arbeitszeit haben einen negativen Effekt auf die Vereinbarkeitssituation. Ohne kurzfristige betriebliche Arbeitszeitänderungen berichten 18 Prozent von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (Abb. 8). Werden die Arbeitszeiten häufig kurzfristig geändert steigt dieser Anteil auf 42 Prozent.

Abb. 10

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, familiäre Aufgaben mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?
(Antworten „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)



Mehrfachbelastung bei der Arbeitszeit

In den vorangehenden Auswertungen wurden die Zusammenhänge zwischen kurzfristigen betrieblichen Änderungen der Arbeitszeit mit Fragen der Erholung und Vereinbarkeit betrachtet. In der Arbeitsrealität ist es häufig so, dass Beschäftigte verschiedenen Anforderungen durch die Arbeitszeitgestaltung ausgesetzt sind. Solche Mehrfachbelastungen durch die Arbeitszeit werden im Folgenden betrachtet. Dabei wurden neben den kurzfristigen Änderungen vier weitere Arbeitszeitmerkmale betrachtet:

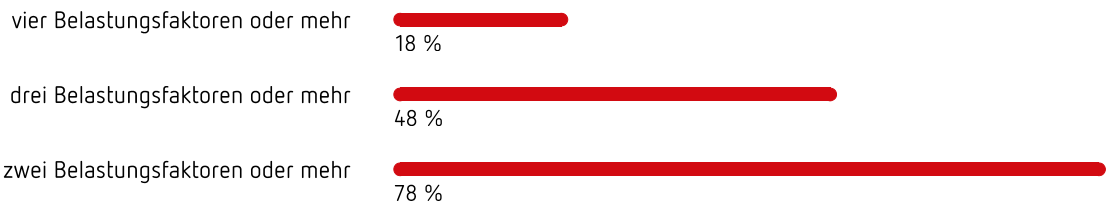
- Arbeit am Wochenende (sehr häufig/oft)
- Anforderung, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein (sehr häufig/oft)
- Unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit (sehr häufig/oft)
- Überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden pro Woche)

Die arbeitswissenschaftliche Forschung zeigt für diese Merkmale der Arbeitszeit, dass sie mit Beeinträchtigungen des Privatlebens und möglichen Gefährdungen der Gesundheit der Beschäftigten verbunden sind.

In der Gruppe der Beschäftigten, die von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen sind, sind Mehrfachbelastungen die Regel. 78 Prozent der Befragten weisen zwei oder mehr der betrachteten Belastungsfaktoren auf (Abb. 11). Jede*r Fünfte (18 Prozent) gibt sogar an, vier bis fünf der belastenden Arbeitszeitmerkmalen ausgesetzt zu sein.

Abb. 11

Mehrfachbelastung bei der Arbeitszeit
(Basis: Beschäftigte, die sehr häufig/oft von kurzfristigen betriebliche Änderungen der Arbeitszeit betroffen sind)

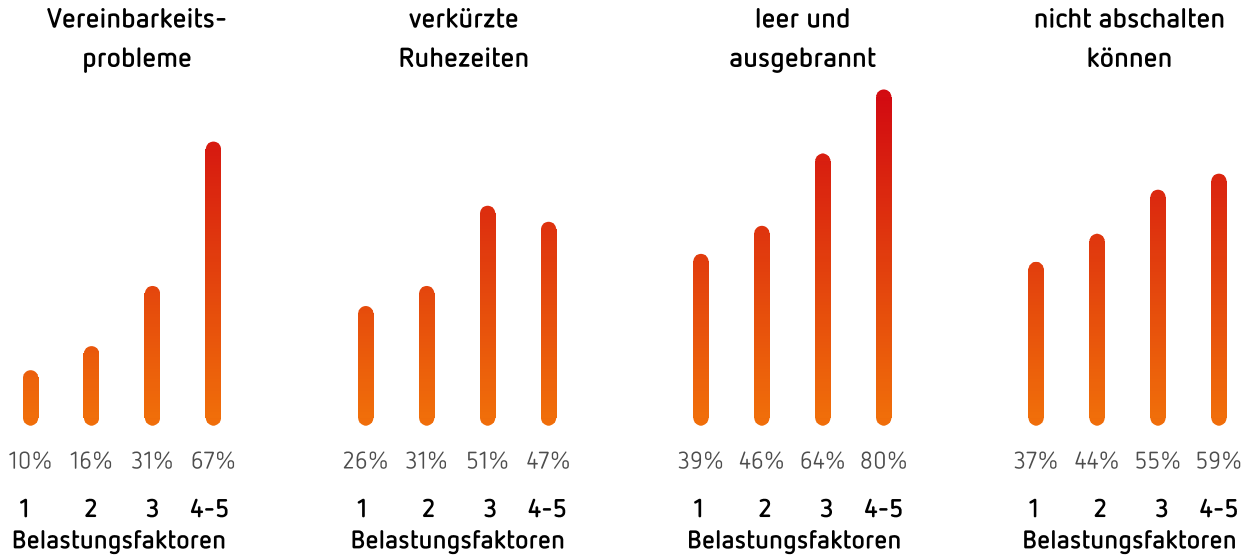


Eine häufige Kombination ist das gemeinsame Auftreten von kurzfristigen Arbeitszeitänderungen mit der Anforderung auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein und dem Arbeiten am Wochenende. Die Betroffenen unterliegen damit einem Arbeitszeitregime, das ihnen umfassende Verfügbarkeit abverlangt.

Folgen der Mehrfachbelastung

Der Zusammenhang zwischen kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit durch den Betrieb und Beeinträchtigungen von Erholung sowie der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wurden bereits aufgezeigt. Doch was ist die Folge, wenn ein Beschäftigter nicht nur ein belastendes Merkmal der Arbeitszeitgestaltung aufweist, sondern mehrere? Der Zusammenhang wird in Abbildung 12 gezeigt. Dabei werden vier Gruppen anhand ihrer Mehrfachbelastung durch die fünf zuvor genannten Arbeitszeitmerkmale unterschieden.

Abb. 12 Zusammenhänge zwischen Mehrfachbelastungen durch Arbeitszeit und Vereinbarkeit, verkürzten Ruhezeiten und Erholungskriterien



Deutlich sichtbar sind starke Zusammenhänge zwischen Mehrfachbelastungen durch Flexibilitätsanforderungen und der Vereinbarkeitssituation sowie den Erholungsmöglichkeiten.

Je mehr Arbeitszeitflexibilität von den Beschäftigten verlangt wird,

... desto schwieriger wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie,

... desto häufiger werden Ruhezeiten verkürzt,

... desto häufiger fühlen sich die Beschäftigten leer und ausgebrannt,

... desto häufiger können die Beschäftigten nach der Arbeit nicht abschalten.

Die Befunde verdeutlichen, dass gesundheitsgerechte und familienfreundliche Arbeitszeiten mit (kurzfristigen) betrieblichen Flexibilitätsanforderungen schwerlich zu vereinbaren sind.

DGB-Index Gute Arbeit

Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema betriebliche Änderungen der Arbeitszeiten basiert auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung „DGB-Index Gute Arbeit". Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung (CATI) beruht auf einer Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden.

Für die Auswertung wurden die Daten des Erhebungsjahrs 2025 analysiert. Im Befragungszeitraum von Januar bis Mai 2025 wurden 4.018 Arbeitnehmer*innen zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Arbeitszeit war das Schwerpunktthema der Befragung.

Die dargestellten bivariaten Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitänderungen sowie Abschalten können, leer und ausgebrannt fühlen, verkürzten Ruhezeiten sowie Vereinbarkeit (Abbildungen 4, 6, 8 und 10) wurden durch logistische Regressionsanalysen überprüft. Die dargestellten Zusammenhänge bleiben auch dann signifikant, wenn weitere mögliche Einflussfaktoren statistisch kontrolliert werden. Als Kontrollvariablen wurden Alter, Geschlecht, Ausbildungsabschluss, Betreuungsverantwortung für Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige, die Länge der Arbeitszeit, Wochenendarbeit, unbezahlte Arbeit, ständige Erreichbarkeit sowie die Möglichkeit selbständiger Arbeitsplanung berücksichtigt.

Wenn in der Darstellung von „Durchschnitt" oder „Mittelwert" gesprochen wird, ist immer das gewichtete arithmetische Mittel gemeint. Alle Ergebnisse wurden mit Hilfe von Gewichtungsfaktoren berechnet.

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.

Impressum

Flexibilität: für wen?
Folgen kurzfristiger Änderungen der Arbeitszeit
für die Beschäftigten

DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 05/2026
November 2026

Herausgeber:
Institut DGB-Index Gute Arbeit
Redaktion: Rolf Schmucker und Robert Sinopoli
Keithstraße 1
10787 Berlin
web: www.dgb-index-gute-arbeit.de
mail: index-gute-arbeit@dgb.de

Presserechtlich verantwortlich:
Oliver Suchy
Deutscher Gewerkschaftsbund
Keithstraße 1
10787 Berlin

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe