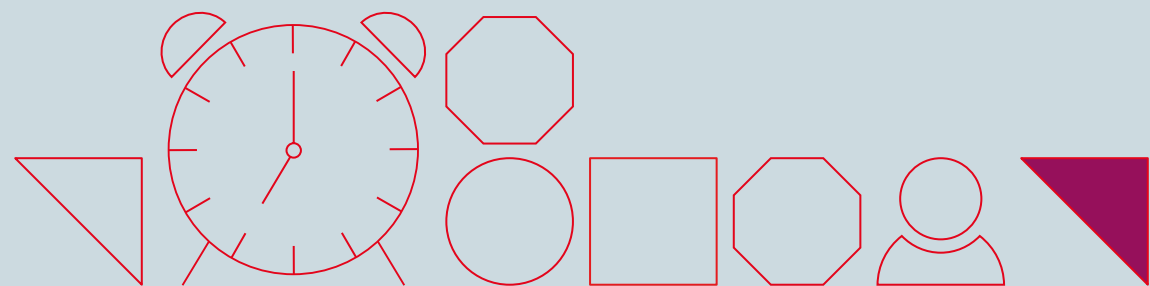
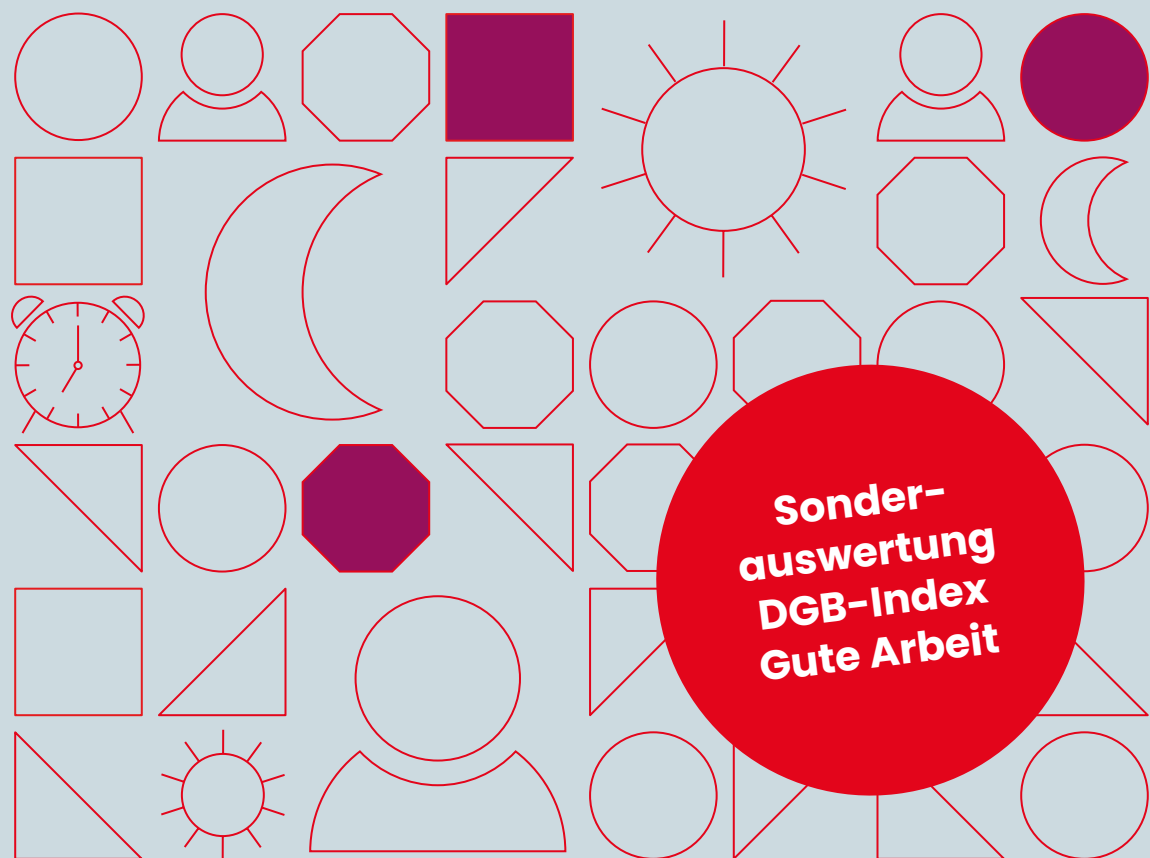




DGB



ARBEITSZEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST



**Sonder-
auswertung
DGB-Index
Gute Arbeit**

INHALT

Vorwort: Seit Jahren an der Belastungsgrenze	3
Kapitel 1: Auf einen Blick	4
Kapitel 2: DGB Index Gute Arbeit: Die Arbeitszeit im Fokus	6
Christine Behle, ver.di: »Die Belastung ist massiv gestiegen«	12
Sven Hüber, GdP: »Bei der Polizei fällt massiv Mehrarbeit an«	18
Kapitel 3: Warum Teilzeit?	20
Annett Lindner, GEW: »Wir brauchen die Arbeitszeiterfassung auch für Lehrkräfte«	26
Kapitel 4: Übersicht: Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst	28
Kapitel 5: Das ist zu tun!	32
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	33
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterstöbern!	34
Impressum	35

VORWORT

Seit Jahren an der Belastungsgrenze

VON ELKE HANNACK,
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES DGB

Belastende Arbeitszeiten sind im öffentlichen Dienst kein Randphänomen. In Verwaltungen, Schulen, Kliniken und Sicherheitsbehörden prägen sie den Alltag: Überstundenberge wachsen, Dienstpläne werden kurzfristig umgeworfen, immer wieder müssen freie Tage geopfert werden. Gleichzeitig schrumpfen Freiräume für den kollegialen Austausch an der Kaffeemaschine, für Weiterbildung und Erholung. Und die gesundheitlichen Belastungen nehmen zu.

Unsere Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt ziemlich deutlich, was schief läuft. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten sagt, dass sie die Arbeit oft nicht in der vorgesehenen Zeit bewältigen können. Die Arbeitsintensität im öffentlichen Dienst ist hoch, und das hinterlässt Spuren. Besonders Schichtdienste greifen tief in das Privatleben ein und führen zu Schlafproblemen, chronischem Stress und steigenden Krankenständen. Aber auch bei »normalen« Arbeitszeiten fühlen sich viele nach Dienstschluss so erschöpft, dass für Familie, Erholung, Sport oder soziale Kontakte kaum Energie bleibt.

Ein dauerhaft überlastetes System gefährdet also nicht nur die Qualität staatlicher Leistungen, sondern auch die Menschen, die diese Leistungen tagtäglich erbringen. Personalräte und Gewerkschaften weisen seit Jahren darauf hin: Belastende Arbeitszeiten sind kein Naturgesetz, sondern Ausdruck einer systematischen Unterbesetzung. Eine bedarfsorientierte Personal-

planung, verlässliche Arbeitszeiten, attraktive Arbeitszeitmodelle und eine regelmäßige Überprüfung der Aufgabenfülle sind unverzichtbar. Nur so ist der öffentliche Dienst für die Zukunft gewappnet.

Vor dem Hintergrund der Befunde wirken Forderungen nach längeren Arbeitszeiten wie ein Schlag ins Gesicht derjenigen, die seit Jahren an der Belastungsgrenze arbeiten. Wer regelmäßig Überstunden leistet, Schicht um Schicht übernimmt und gesundheitliche Risiken trägt, braucht keine Tipps, wo vielleicht noch etwas mehr ginge. Die Beschäftigten wünschen sich echte Entlastung. Die wachsende Unzufriedenheit führt bereits dazu, dass erfahrene Fachkräfte den öffentlichen Dienst verlassen – was die Lage weiter verschärft.

Deswegen braucht es jetzt entschlossenes Handeln – für die Beschäftigten, die unser Gemeinwesen Tag und Nacht am Laufen halten!



Auf einen Blick

Im Jahr 2024 arbeiteten **6,94 Millionen Beschäftigte** bei öffentlichen Arbeitgebern. Dazu zählen der öffentliche Dienst im engeren Sinn sowie Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung, etwa Stadtwerke oder die Deutsche Bahn AG. Dieser Report enthält Zahlen zum öffentlichen Dienst.

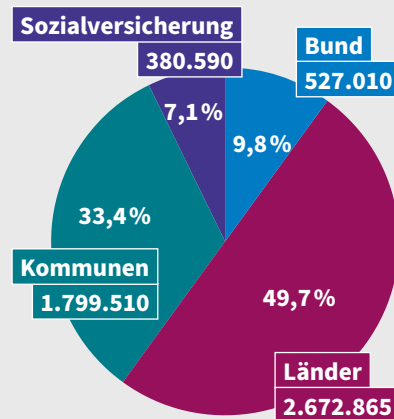
5,38 Millionen Menschen waren zum Stichtag 30.6.2024 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das **110.000 zusätzliche Beschäftigte**.

3.171.805 Frauen arbeiteten 2024 im öffentlichen Dienst, das ist ein **Frauenanteil von 59 Prozent**.

1,78 Millionen Beamt*innen und Richter*innen arbeiteten 2024 im öffentlichen Dienst, ein Anteil von 33,2 Prozent. 63,6 Prozent waren als Arbeitnehmer*innen beschäftigt, das waren 3,42 Millionen Personen.

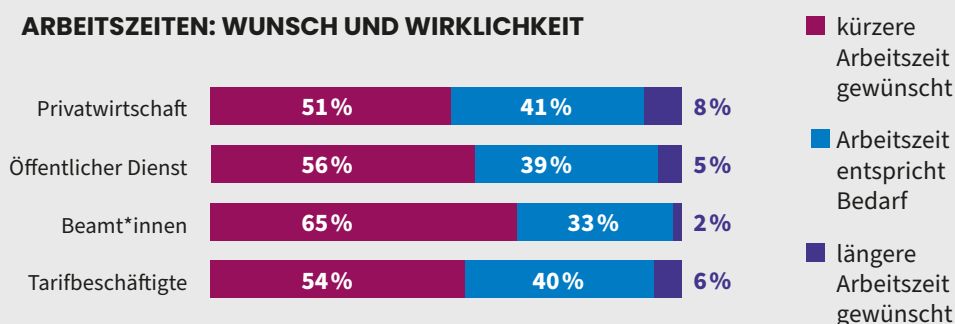
35,6 % der Beschäftigten (rund 1.917.800 Personen) waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2024 in Teilzeit tätig (inkl. Altersteilzeit).

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-03

Abbildung 1

ARBEITSZEITEN: WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 für den öffentlichen Dienst

49,7 % bzw. 2.672.865 Beschäftigte waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2024 für die Länder tätig. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit.

Bereits **2019** hat der Europäische Gerichtshof deutlich gemacht, dass sich Beschäftigte vor überlangen Arbeitszeiten nur schützen können, wenn sie ihre Arbeitszeit erfassen. Arbeitgeber müssen also ein »objektives, verlässliches und zugängliches System« zur Erfassung der Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

65 % der Befragten aus dem öffentlichen Dienst geben an, dass sie mobiles Arbeiten gar nicht oder nur in geringem Maß nutzen können, etwa in Form von Homeoffice. In der Privatwirtschaft liegt der Wert bei 67 Prozent.

Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

46 % der Befragten aus dem öffentlichen Dienst sagen, dass sie gar nicht oder nur in geringem Maß flexible Arbeitszeiten nutzen können, mit denen sie Arbeit und Privatleben besser vereinbaren können.

Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

Die Arbeitszeit im Fokus

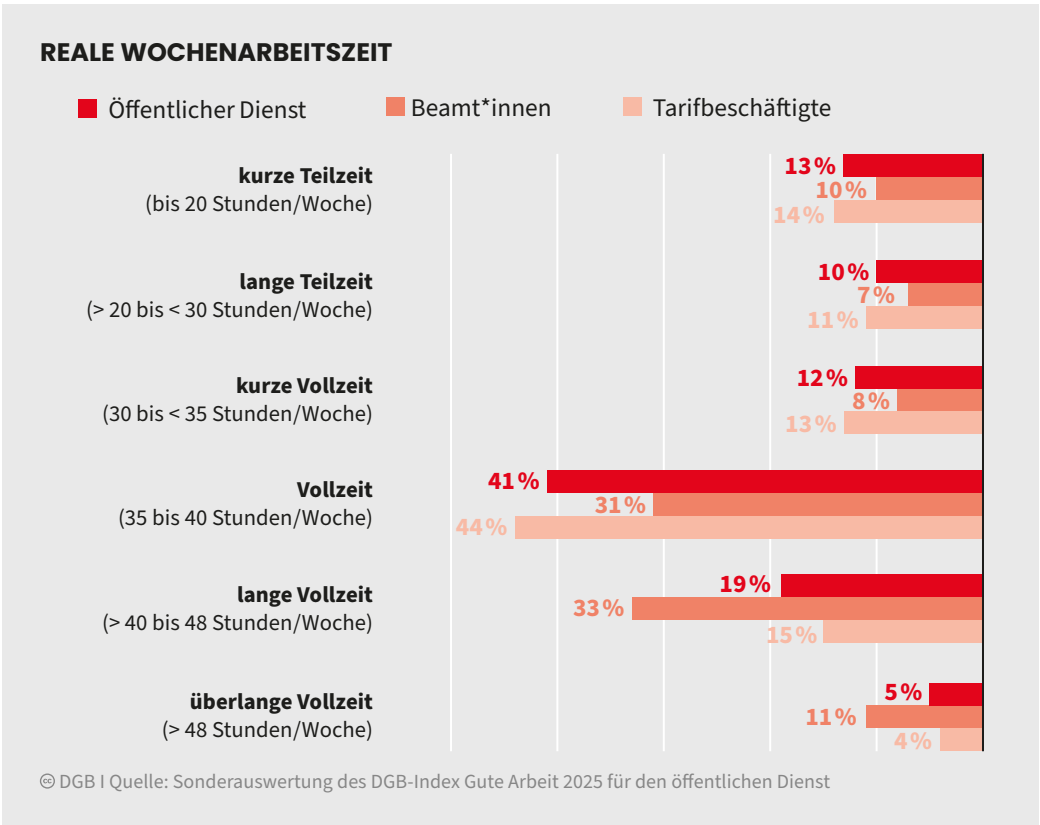
In der Beschäftigtenbefragung DGB-Index Gute Arbeit gaben mehr als 1.300 Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst Auskunft über ihre Arbeitszeit. Sie berichten über Belastungsfaktoren und machen ihre Wünsche deutlich. Klar wird, dass zwischen tatsächlicher und präferierter Arbeitszeit eine Lücke klafft.

Für viele passt die Arbeitszeit nicht zur aktuellen Lebenssituation. Nur 39 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst sind mit dem aktuellen Umfang ihrer Arbeitszeit zufrieden, 56 Prozent würden gerne kürzer arbeiten (vgl. Abb. 2). Bei den Beamt*innen ist der Wunsch nach Entlastung mit 65 Prozent sogar noch

deutlich ausgeprägter. Bei ihnen sind auch die Herausforderungen aufgrund längerer Arbeitszeiten größer (s. u.).

Bei den tatsächlichen Wochenarbeitszeiten zeigt sich eine große Bandbreite. 65 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst ar-

Abbildung 3



beiten 35 und mehr Stunden pro Woche (vgl. Abb. 3). In der Gruppe der Beamt*innen arbeiten 44 Prozent in einer langen (33 Prozent) bzw. überlangen (11 Prozent) Vollzeit, sprich über 40 bzw. über 48 Stunden. Bei den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes trifft das nur auf 19 Prozent der Befragten zu. Hier arbeiten 57 Prozent in der kurzen (13 Prozent) oder normalen (44 Prozent) Vollzeit – eine ziemliche Differenz.

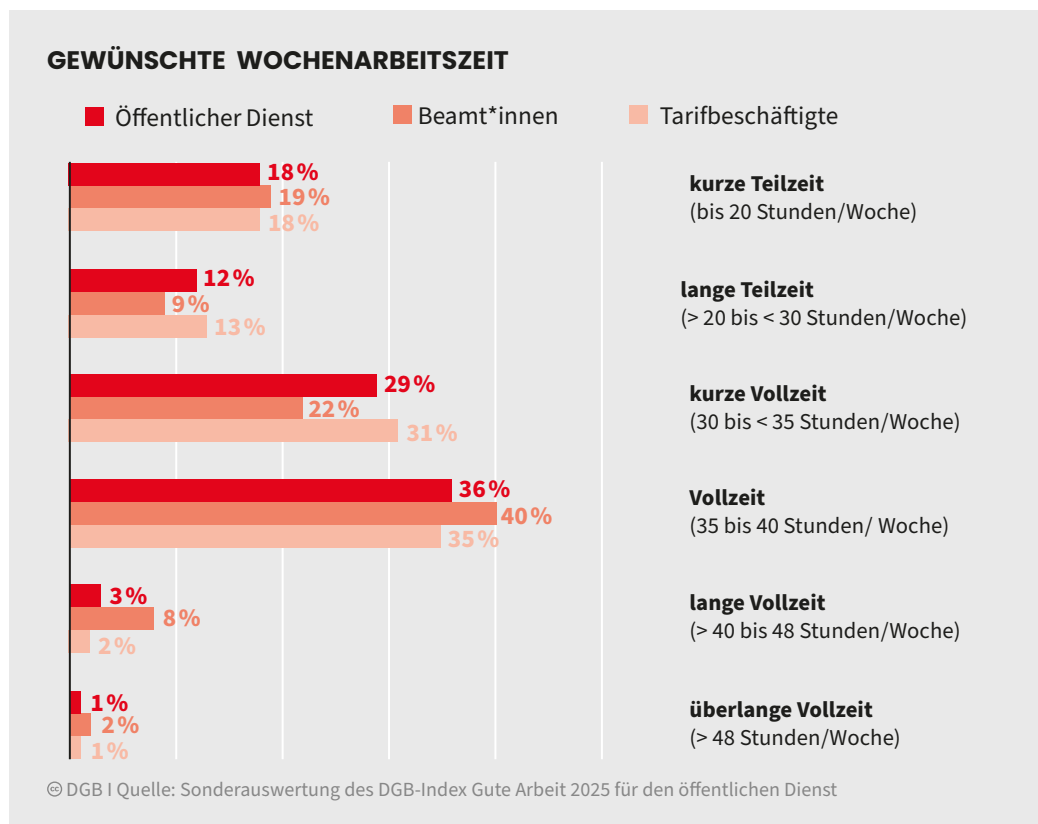
Die Befragung zeigt auch: Könnten Beschäftigte ihre Arbeitszeit stärker selbst bestimmen, würden sie im Durchschnitt ein niedrigeres Arbeitszeitvolumen wählen. Gefragt wurde nach der Arbeitszeit, die gut zur aktuellen Lebenssituation passt. Vor allem lange und überlange Arbeitszeiten (über 40 bzw. 48 Stunden) würden

deutlich seltener gewählt, als sie in der Realität vorkommen. Nur 4 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst wünschen sich solche Arbeitszeiten. Am häufigsten genannt werden dagegen normale Vollzeit (35 bis 40 Stunden) mit 36 Prozent sowie kurze Vollzeit (30 bis unter 35 Stunden) mit 29 Prozent (vgl. Abb. 4).

ZUR DATENGRUNDLAGE

Seit 2007 wird der DGB-Index Gute Arbeit erhoben, um die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten zu erfassen. Auf Basis dieser Daten werden hier die Folgen des Personalmangels beleuchtet. Die dargestellten Zahlen wurden 2025 erhoben und basieren auf einer Zufallsstichprobe von 4.018 in Deutschland arbeitenden abhängig Beschäftigten. An der Befragung haben 1.329 Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst teilgenommen (33 Prozent). Der Frauenanteil liegt hier bei 60 Prozent.

Abbildung 4



ÜBERSTUNDEN

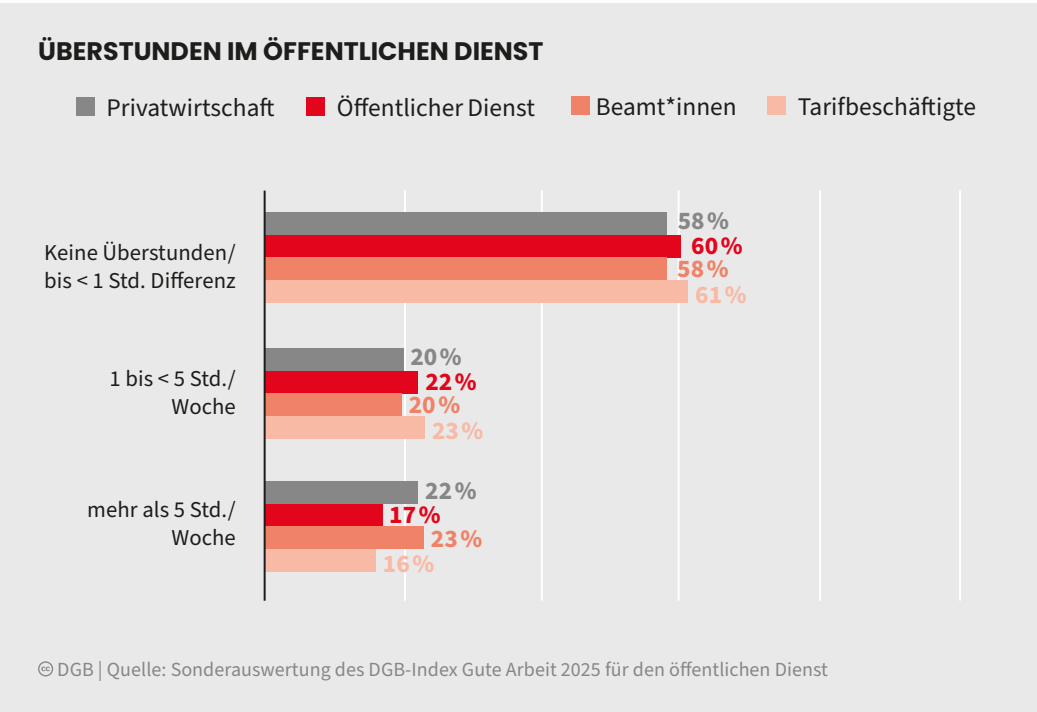
Überstunden – also die Stunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden¹ – verraten einiges über den Zustand des öffentlichen Dienstes. Und sie sind alles andere als ein Randthema. Wenn in Behörden, Kitas, Krankenhäusern, bei Polizei oder Gerichten ständig »noch schnell« etwas Zeit drangehängt wird, kann man das als Zeichen individueller Einsatzbereitschaft sehen. Es ist aber vor allem ein Zeichen dafür, dass die anfallenden Aufgaben und die Personaldecke beim Arbeitgeber Staat seit Jahren nicht aufeinander abgestimmt sind.

Überstunden schließen Lücken im Dienstplan, retten Fristen, halten den Publikumsverkehr am Laufen und federn Krisen ab. Viele Beschäftigte machen das aus Verantwortungsgefühl heraus. Aber der Frust nimmt spätestens dann

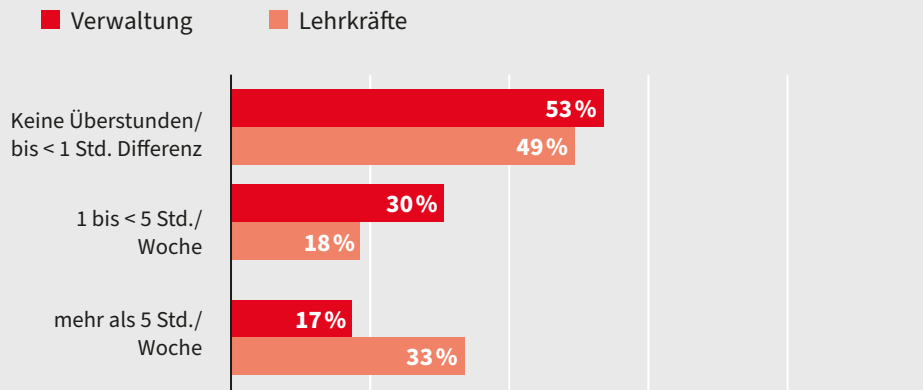
Je mehr Überstunden geleistet werden, desto höher die Belastung, desto länger die Belastungsdauer.

zu, wenn es für Überstunden keinen Zeitausgleich gibt, wenn Überstunden auf Arbeitszeitkonten verfallen oder wenn Überstunden zur Normalität werden. Sie erhöhen außerdem den Druck: Je mehr Überstunden geleistet werden, desto höher die Belastung, desto länger die Belastungsdauer. Und klar ist: Lange und vor allem überlange Arbeitszeiten sind mit gravierenden gesundheitlichen Risiken verbunden.

Abbildung 5



ÜBERSTUNDEN IN EINZELNEN ARBEITSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 für den öffentlichen Dienst

Abbildung 6

Die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass nur 60 Prozent der Befragten im öffentlichen Dienst ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in der Regel ohne zusätzliche Überstunden einhalten. Das bedeutet, dass ihre tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt höchstens eine Stunde über der vereinbarten liegt.

22 Prozent leisten im öffentlichen Dienst durchschnittlich ein bis fünf Überstunden pro Woche. Und weitere 17 Prozent arbeiten im Mittel mehr als fünf Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart (vgl. Abb. 5). Zwischen den Statusgruppen bestehen dabei deutliche Unterschiede: Beamt*innen leisten häufiger mehr als fünf Stunden pro Woche zusätzlich zur regulären Arbeitszeit Dienst (23 Prozent)

als Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst (16 Prozent). Besonders deutlich wird die Belastung in einzelnen Arbeitsbereichen. So arbeiten 33 Prozent der befragten Lehrkräfte im Durchschnitt mehr als fünf Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart (vgl. Abb. 6). In der öffentlichen Verwaltung liegt dieser Anteil bei 17 Prozent.

Auffällige Unterschiede zeigen sich zudem je nach Anforderungsniveau der Tätigkeit: Je höher die geforderten Qualifikationen, desto häufiger werden Überstunden geleistet.² Während in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten viele Beschäftigte keine Überstunden leisten, steigt mit jedem höheren Anforderungsniveau der Anteil derjenigen, die Überstunden machen. Gleichzeitig steigt der Anteil derjenigen, die durchschnittlich mehr als fünf Überstunden pro Woche leisten – insbesondere in hochkomplexen Tätigkeiten, für die in der Regel ein Hochschulabschluss erforderlich ist.

1 | Im Folgenden werden die Begriffe Mehrarbeit und Überstunden - unabhängig von dienst- bzw. tarifrechtlichen Definitionen – synonym und in diesem Sinne verwendet.

2 | Vgl. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2025. Online unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/GLJU>

ACHTSTUNDENTAG

Trotz der Vielzahl an geleisteten Überstunden wird in Deutschland derzeit darüber diskutiert, ob die Menschen nicht zu wenig arbeiten. Die Bundesregierung plant, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen und zusätzliche Anreize zu schaffen, damit Beschäftigte noch mehr Überstunden leisten. Der Achtstundentag soll dabei abgeschafft und durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzt werden.

Dabei zeigt die Realität, dass eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden schon heute nur von wenigen Beschäftigten eingehalten wird. Das belegen die Antworten auf die Frage, wie häufig länger als acht Stunden pro Tag gearbeitet wird. Im öffentlichen Dienst geben lediglich 15 Prozent der Befragten an, niemals mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten.

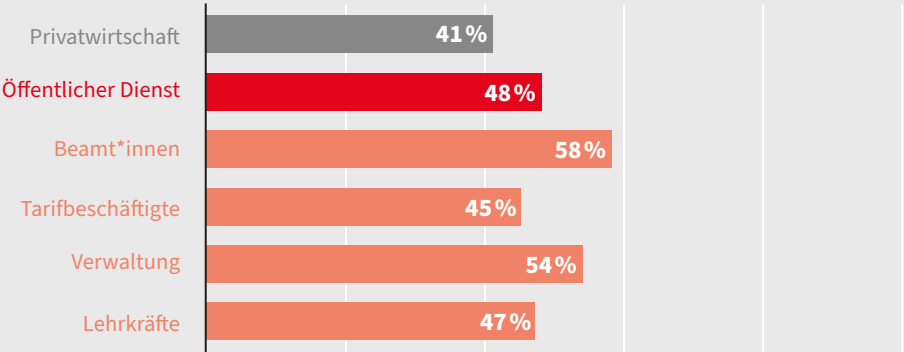
ARBEITSZEIT DER TARIFBESCHÄFTIGTEN

Für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes gelten die gesetzlichen Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Es dient dem Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz und legt u. a. fest, wie lange Arbeitnehmer*innen höchstens arbeiten dürfen und welche Pausen und Ruhezeiten einzuhalten sind. Darauf aufbauend regeln Tarifverträge (z. B. TVöD, TV-L, TV-H) die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst konkreter – etwa die regelmäßige Wochenarbeitszeit, Arbeitszeitmodelle oder Ausgleichsregelungen. Alle Regelungen müssen mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie vereinbar sein. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten liegt zwischen 38,5 und 40,1 Stunden (vgl. Kap. 4).

Demgegenüber berichten 48 Prozent, dass sie sehr häufig (25 Prozent) oder oft (23 Prozent) über diese Grenze hinaus arbeiten. Unter Beamt*innen ist dieser Anteil sogar noch höher: 58 Prozent von ihnen geben an, sehr häufig (30 Prozent) oder oft (28 Prozent) mehr als acht Stunden pro Tag zu arbeiten.

Abbildung 7

WIE HÄUFIG KOMMT ES VOR, DASS SIE AN EINEM ARBEITSTAG LÄNGER ALS ACHT STUNDEN ARBEITEN? Antworten: »sehr häufig/oft«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 für den öffentlichen Dienst

RUHEZEITEN

Zwischen dem Ende einer Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten müssen grundsätzlich mindestens 11 zusammenhängende Stunden Ruhezeit liegen. In dieser sollen keine dienstlichen Aufgaben erledigt werden müssen. Diese elfstündige Ruhezeit ist eine zentrale Vorgabe der europäischen Arbeitszeitrichtlinie und des deutschen Arbeitszeitgesetzes. Sie dient der Erholung und Gesundheit, ähnlich wie Pausen trägt sie zur Regeneration und zur Vermeidung von Überlastung bei.

Nur die Hälfte der Befragten aus dem öffentlichen Dienst (52 Prozent) berichtet, dass sie die vorgesehenen Ruhezeiten einhalten. 33 Prozent geben an, dass sie die elfstündige Ruhezeit selten unterschreiten. Bei 15 Prozent ist dies sehr häufig (7 Prozent) oder oft (8 Prozent) der Fall.

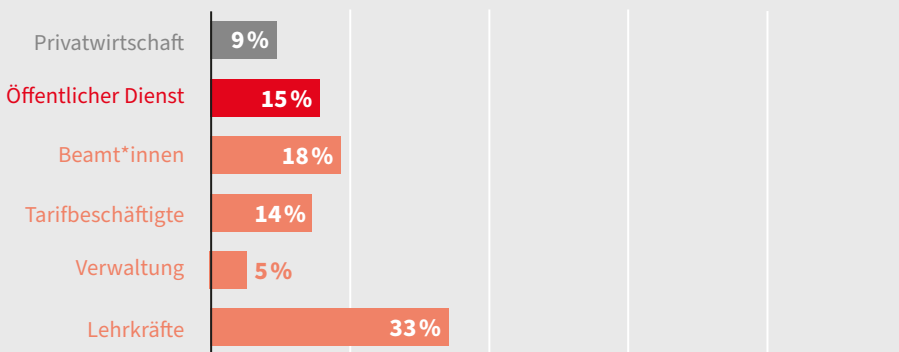
Deutliche Unterschiede zeigen sich auch hier mit Blick auf die Arbeitsbereiche. Sehr hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten bei Lehrkräften. Ein Drittel (33 Prozent) ist davon sehr häufig (19 Prozent) oder oft (14 Prozent) betroffen. In der öffentlichen Verwaltung kommt das nur bei 5 Prozent sehr häufig oder oft vor.

ARBEITSZEIT DER BEAMT*INNEN

Während Gewerkschaften und Arbeitgeber die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Rahmen der Vorgaben des ArbZG aushandeln und in Tarifverträgen regeln, wird sie für die Beamt*innen einseitig vom jeweiligen Gesetz- und Verordnungsgeber festgeschrieben. Für die Bundes- und Landesbeamt*innen geschieht dies in den Bundes- bzw. Landesbeamten-gesetzen sowie in den Arbeitszeitverordnungen, die ebenfalls an europäische Vorgaben gebunden sind. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamt*innen liegt je nach Dienstherr bei 40 bzw. 41 Stunden (vgl. Kap. 4).

Abbildung 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/oft«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 für den öffentlichen Dienst



»Die Belastung ist massiv gestiegen«

Wenn es um gute Arbeitsbedingungen geht, führt an der Arbeitszeit kein Weg vorbei. ver.di hat dazu für den öffentlichen Dienst zuletzt eine umfassende Beschäftigtenbefragung vorgelegt. Die Befunde zeigen deutlich, wie groß der Druck bei den Kolleginnen und Kollegen ist. Im Interview erklärt **Christine Behle**, stellvertretende ver.di Vorsitzende, warum das Thema weiter entschieden angegangen werden muss.

Was sind für ver.di mit Blick auf die Arbeitszeit die zentralen Belastungsfaktoren?

Zum einen gibt es im öffentlichen Dienst extrem viele unbesetzte Stellen. Zusammen sind das in allen Arbeitsbereichen etwa 600.000, das bleibt natürlich nicht ohne Folgen. Wenn eine Stelle nicht besetzt ist, verschwindet ja die Arbeit nicht einfach. Das führt dazu, dass die Belastung für die Beschäftigten massiv gestiegen

ist. Arbeitsverdichtung und regelmäßige Überstunden sind für viele an der Tagesordnung. Die Kolleginnen und Kollegen können oft gar keine regelmäßige Pause mehr machen. Und Besserung ist nicht in Sicht, stattdessen scheiden in den nächsten zehn Jahren rund 1,4 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus. Und in den nächsten 20 Jahren sind es sogar an die 50 Prozent der Beschäftigten, die in den Ruhestand

gehen. Dazu kommt zweitens, dass immer mehr Aufgaben hinzukommen, ohne dass für eine angemessene Personalausstattung gesorgt wird.

Was sind die Wünsche und Zeitbedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen, welche Punkte begegnen euch häufig?

Zeitbedürfnisse sind natürlich sehr individuell. Viele wünschen sich einfach mehr Zeit für sich. Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche sind deshalb durchaus attraktiv. Darüber hinaus spielen gesundheitliche Probleme und der Wunsch nach Entlastung eine zentrale Rolle für den Wunsch oder die Entscheidung von Beschäftigten, an ihrer Arbeitszeit etwas zu ändern.

Im öffentlichen Dienst ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten sehr hoch. Wie bewertest du das?

Teilzeit ist zunächst einmal nicht immer freiwillig. Einige Kolleginnen und Kollegen würden ihre Arbeitsstunden gerne erhöhen, Vollzeitstellen werden aber in manchen Bereichen gar nicht angeboten. Zum anderen ist der hohe Anteil von Teilzeitkräften, entgegen so mancher politischer Äußerungen dieser Tage, in den allermeisten Fällen nicht darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte nicht mehr arbeiten wollen. Man muss sich immer die Arbeitsbedingungen und die individuelle Lebenssituation anschauen. Unsere große Arbeitszeitbefragung aus dem Jahr 2024 hat ja offengelegt, dass fast 40 Prozent der befragten Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst aus Belastungsgründen nicht in Vollzeit arbeiten können. Die Belastung ist zu hoch! Darüber hinaus gaben fast 45 Prozent an, aufgrund anderer Verpflichtungen nur in Teilzeit zu arbeiten, beispielsweise wegen der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen. Die Politik sollte ihre Hausaufgaben machen und die Rahmenbedingungen für Vollzeitarbeit verbessern, anstatt den Beschäftigten zu unterstellen, sie seien faul.

Arbeitsverdichtung und regelmäßige Überstunden sind für viele an der Tagesordnung. Die Kolleginnen und Kollegen können oft gar keine regelmäßige Pause mehr machen.

Christine Behle, ver.di

Die Bundesregierung will das Arbeitszeitgesetz aufweichen und den Achtstundentag abschaffen. In Bremen gibt es den Versuch, die Arbeitszeit der Beamt*innen auf 41 Stunden zu erhöhen. Mehr Zeit für den Erwerbsjob – was ist dein Kommentar dazu?

Die Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes lehnen wir aus guten Gründen ab. Insbesondere im Dienstleistungssektor gibt es viele Kolleginnen und Kollegen, die unter prekärsten Arbeitsbedingungen und ohne den Schutz eines Tarifvertrags arbeiten. Würde die Aufweichung kommen, wären künftig 13-Stunden-Tage möglich. Auch würde der Druck auf gute tarifvertragliche Regelungen weiter steigen. Was Bremen angeht, zeigt dieser Versuch noch mal deutlich, wie wichtig es ist, dass auch Beamtinnen und Beamte sich gewerkschaftlich organisieren. Die Landesregierung scheint ja der Meinung zu sein, dass sie machen kann, was sie will. Auch unsere verbeamteten Kolleginnen und Kollegen sind keine Melkkühe, aus denen beliebig noch die eine oder andere Stunde herausgequetscht werden kann. Auch hier ist die Arbeitsbelastung genauso groß wie bei den Tarifbeschäftigten.

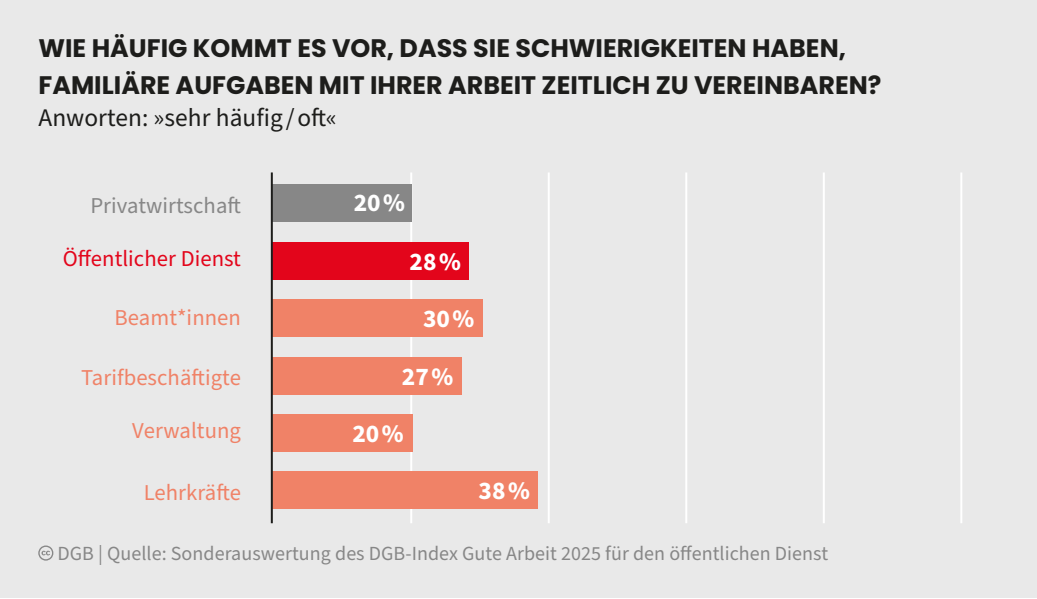
PASST DIE ARBEITSZEIT ZUM LEBEN?

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist für Beschäftigte ein zentrales Kriterium bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Dabei spielen Anforderungen wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen eine wichtige Rolle. Privatleben erschöpft sich aber nicht in Sorgearbeit: Viele Kolleg*innen möchten sich weiterbilden, sind politisch oder ehrenamtlich engagiert. Auch der Wunsch, Freund*innen zu treffen oder einem Hobby nachzugehen, gehört zu einem erfüllten Leben. Berufliche Anforderungen müssen daher mit den vielfältigen Lebensrealitäten der Beschäftigten vereinbar sein.

Die Realität sieht jedoch anders aus: Im öffentlichen Dienst berichten 76 Prozent der Befragten von Schwierigkeiten bei der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, wenn auch knapp die Hälfte davon (48 Prozent) nur selten. Dennoch geben 28 Prozent an, sehr häufig (11 Prozent) oder oft (17 Prozent) mit entsprechenden Problemen konfrontiert zu sein. Außerhalb des öffentlichen Dienstes liegt dieser Anteil mit 20 Prozent deutlich niedriger (vgl. Abb. 9).

Zwischen den Statusgruppen zeigen sich ebenfalls Unterschiede: Beamt*innen berichten mit 30 Prozent etwas häufiger von Vereinbarkeitsproblemen als Tarifbeschäftigte (27 Prozent). Besonders ausgeprägt sind die Schwierigkeiten bei Lehrkräften, von denen 38 Prozent häufig oder sehr häufig Probleme bei der Vereinbarkeit nennen. In der öffentlichen Verwaltung treten solche Probleme dagegen seltener auf (20 Prozent).

Abbildung 9



PLANBARE ARBEITSZEITEN?

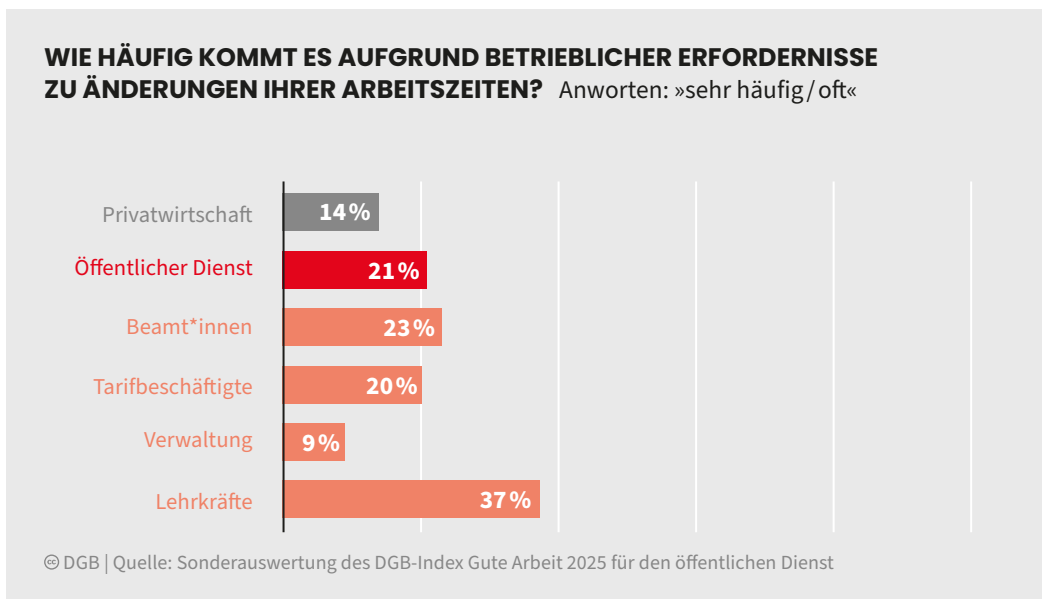
Eine weitere Voraussetzung für Vereinbarkeit ist gute Planbarkeit: Nur wenn Arbeitszeiten verlässlich sind, lässt sich das Privatleben organisieren. Für Eltern etwa sind ein zuverlässiges Arbeitsende und planbar angesetzte Meetings wichtig, damit sie die Kinder rechtzeitig von der Kita abholen können. Werden Arbeitszeiten aus dienstlichen Gründen immer wieder kurzfristig geändert, verschärfen sich hingegen Vereinbarkeitsprobleme.

Während 31 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst über durchgehend verlässliche Arbeitszeiten verfügen, müssen 69 Prozent mit Änderungen ihrer Arbeitszeit aufgrund dienstlicher Anforderungen rechnen. Für 21 Prozent ist dies sogar sehr häufig (7 Prozent) oder oft (14 Prozent) der Fall. Auch hier sind die Werte außerhalb des öffentlichen Dienstes niedriger (vgl. Abb. 10).

Problematisch ist darüber hinaus: Von den Beschäftigten wird regelmäßig erwartet, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. Während im öffentlichen Dienst 28 Prozent der Befragten (sehr häufig und oft jeweils 14 Prozent) dieser Erwartung ausgesetzt sind, betrifft dies in der Privatwirtschaft 20 Prozent. Extrem hoch liegt der Wert bei Lehrkräften. Ständige Erreichbarkeit betrifft hier 78 Prozent der Befragten sehr häufig oder oft. In der Verwaltung liegt der Wert hingegen bei 7 Prozent.

Werden Arbeitszeiten aus dienstlichen Gründen immer wieder kurzfristig geändert, verschärfen sich Vereinbarkeitsprobleme.

Abbildung 10



ARBEITSINTENSITÄT UND STRESS

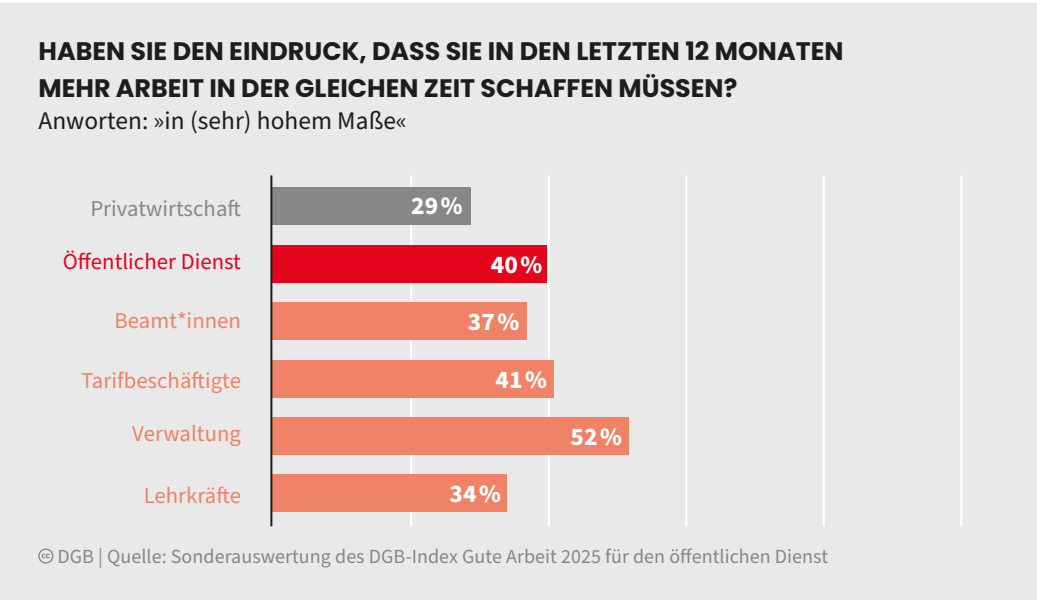
Überlastung wegen einer zu hohen Arbeitsmenge ist kein Einzelfall, sondern ein weit verbreitetes Phänomen. So geben mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, die Arbeit sehr häufig oder oft nicht innerhalb der vorgesehenen Zeit bewältigen zu können. Viele Kolleg*innen berichten von einem deutlichen Missverhältnis zwischen der zu erledigenden Arbeit und der dafür verfügbaren Zeit. Eine zu hohe Arbeitsintensität geht dabei häufig mit zunehmender Erschöpfung und einer eingeschränkten Regenerationsfähigkeit einher.

Eine zu hohe Arbeitsintensität geht häufig mit zunehmender Erschöpfung und einer eingeschränkten Regenerationsfähigkeit einher.

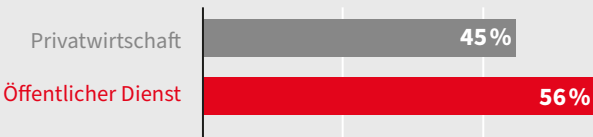
Der DGB-Index Gute Arbeit erfasst Arbeitsintensität anhand verschiedener Indikatoren. Demnach haben 40 Prozent der Befragten im öffentlichen Dienst in (sehr) hohem Maß den Eindruck, in den vergangenen zwölf Monaten mehr Arbeit in derselben Zeit leisten zu müssen

als zuvor (vgl. Abb. 11). In der Privatwirtschaft ist dieser Anteil mit 29 Prozent deutlich geringer, in der öffentlichen Verwaltung hingegen noch höher (52 Prozent).

Abbildung 11



**WIE HÄUFIG FÜHLEN SIE SICH BEI DER ARBEIT GEHETZT ODER STEHEN
UNTER ZEITDRUCK?** Antworten: »sehr häufig/oft«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 für den öffentlichen Dienst

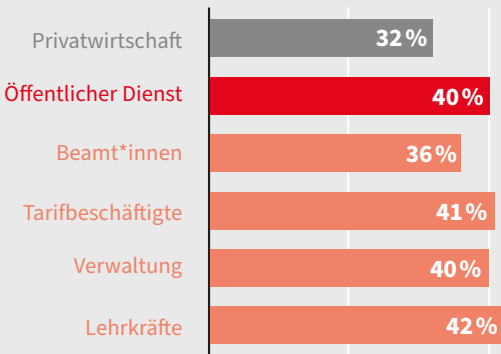
Abbildung 12

Ein weiteres Anzeichen steigender Belastung ist das Gefühl, bei der Arbeit gehetzt zu sein: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (56 Prozent) fühlt sich sehr häufig oder oft unter Zeitdruck. In der Privatwirtschaft berichten 45 Prozent der Befragten von diesem Empfinden (vgl. Abb. 12).

Besonders alarmierend ist schließlich der hohe Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die sich nach der Arbeit sehr häufig oder oft leer und ausgebrannt fühlen (40 Prozent, vgl. Abb. 13). Lediglich 13 Prozent geben an, dieses Gefühl nie zu erleben. Dieser subjektive Eindruck ist ernst zu nehmen, gilt er doch als Warnsignal für erschöpfte Energieressourcen. Und die sind mit einem erhöhten Erkrankungsrisiko verbunden.

Abbildung 13

**WIE HÄUFIG KOMMT ES VOR, DASS SIE SICH NACH DER ARBEIT LEER UND
AUSGEBRANNT FÜHLEN?** Antworten: »sehr häufig/oft«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2025 für den öffentlichen Dienst



»Bei der Polizei fällt massiv Mehrarbeit an«

Die Arbeitszeit ist auch bei der Polizei ein Dauerbrenner. Sie bestimmt Belastung, Gesundheit und Einsatzfähigkeit und prägt damit nicht nur den Berufsalltag der Kolleg*innen. Warum dieses Thema die GdP und ihre Personalräte seit jeher umtreibt und welche Entlastungen überfällig sind, erläutert **Sven Hüber**, der stellvertretende Bundesvorsitzender der GdP.

Was sind mit Blick auf die Arbeitszeit der Polizei die zentralen Belastungsfaktoren?

Zunächst gibt es im Bereich der Polizeien im Bund und in den Ländern leider sehr unterschiedliche Standards, was Arbeitszeitregelungen angeht. Das beginnt schon bei unterschiedlich langen Wochenarbeitszeiten. Gerade dort, wo 41 Stunden gearbeitet werden müssen, ist das für unsere Kolleginnen und Kollegen inakzeptabel, das ist ein ganz zentraler Konflikt. Ein weiterer Punkt ist die Anordnung von Mehrarbeit. Egal ob Demonstrationen, Fußballspiele: In fast allen Einsatzbefehlen steht automatisch: »Die erforderliche Mehrarbeit wird mit angeordnet.« Bei der Polizei fällt massiv Mehrarbeit an – allein in der Bundespolizei summierte sie sich im vergangenen Jahr auf 2,7 Millionen Stunden.

Dieser riesigen Summe stehen sehr schmal gestrickte Ausgleichsmöglichkeiten gegenüber. Die Langzeitkonten sind meist nur sehr rudimentär entwickelt.

Was folgt aus diesen Belastungen?

Lange Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung, dauerhaft hohe Arbeitsintensität, belastende Einsätze – diese Arbeitsbedingungen machen krank. All das kumuliert also in einem hohen Krankenstand. Und es führt zu Frust, denn oft entsteht ja hohe Arbeitszeitbelastung auch bei dienststellenfernen Einsätzen. Das ist gerade bei unseren mobilen Einheiten ein wichtiger Aspekt. Sie sind sehr oft von ihrer Familie und vom sozialen Umfeld getrennt. Und wenn dein Leben nur daraus besteht, dass du alle 14 Tage für eine Woche 500 Kilometer fährst, schlecht untergebracht wirst, anstrengende Einsätze hast – das nervt. Die Leute wollen mehr freie Zeit. Man darf also die Arbeitszeit nicht isoliert betrachten, man muss sich immer das gesamte Mosaik der Arbeitsbedingungen anschauen.

Zur Polizeiarbeit gehören in der Regel auch Schichtdienste. Was bedeutet das?

Zunächst muss man festhalten, dass die Schichtarbeit körperlich und psychisch sehr belastend ist. Da ist zunächst der Tag-Nacht-Wechsel, der gegen die Natur gestrickt ist. Du arbeitest im Schichtdienst gegen den Biorhythmus, daran kann man sich schlichtweg nicht gewöhnen. Und man muss außerdem sehen, was dann in diesen Schichten passiert. Im Polizeiberuf gibt es viele schwierige und teilweise traumatisierende Einsatzsituationen. Insofern summiert sich hier die Belastung des Einzelnen, es entsteht eine psychisch-physische Doppelbelastung. Wir fordern deshalb als GdP eine belastungsadäquate Arbeitszeit. In Schleswig-Holstein haben wir so eine Regelung schon durchgesetzt. Dort wird für Beamtinnen und Beamte, die über viele Jahre Schichtdienst

leisten, die regelmäßige Wochenarbeitszeit reduziert, von 41 auf bis zu 36 Stunden. Das ist sinnvoll, denn die meisten Krankenstände entstehen ja nicht bei den 20-Jährigen, sondern erst mit zunehmendem Lebensalter. Und dieser Kumulation aus körperlich sehr belastender Schichtarbeit und Lebensalter muss man aus unserer Sicht Rechnung tragen.

Was sind abgesehen davon zentrale Wünsche und Zeitbedürfnisse, welche Punkte begegnen dir häufig?

Sehr belastend ist die Unregelmäßigkeit und Unplanbarkeit, also wenn es kurzfristig zu Dienstplanwechseln kommt. Wenn die Planbarkeit fehlt, wirkt sich das auf alle anderen Lebensbereiche aus. Familie, Freizeit, soziales Leben. In allen Befragungen, die wir als GdP gemacht haben, war das ein ganz zentraler Punkt: Es gibt eine große Sehnsucht nach Planbarkeit. Das heißt umgekehrt, dass Dienstplanwechsel limitiert werden müssen. Wir brauchen eine Regelung, dass kein Beschäftigter im Kalendervierteljahr von mehr als X außerplanmäßigen Dienstplanwechseln betroffen sein darf. Ähnlich sieht es beim Heranziehen zu besonderen Einsätzen aus, da reden wir insbesondere von den Wochenenden. Wir brauchen echte Garantiewochenenden, an denen nicht gerüttelt werden kann. Im § 11 Arbeitszeitgesetz gibt es das. Da stellt sich natürlich die Frage, warum es solche gesetzlichen Garantiewochenenden nicht auch für Beamtinnen und Beamte gibt, insbesondere in der Polizei.

Lange Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung, dauerhaft hohe Arbeitsintensität, belastende Einsätze – diese Arbeitsbedingungen machen krank.

Sven Hüber, GdP

Warum Teilzeit?

Der Trend zur Teilzeit setzt sich fort. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts arbeiten im Jahr 2024 insgesamt 30,6 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland in Teilzeit. Im öffentlichen Dienst liegt die Teilzeitquote noch höher und ist in den vergangenen 30 Jahren stark gestiegen. 1991 lag sie bei 15,8 Prozent. Bis zum Jahr 2000 wuchs sie auf knapp 25 Prozent. Zwischen 2000 und 2024 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiter auf 35,6 Prozent. Damit arbeiten heute mehr als 1,9 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst verkürzt.

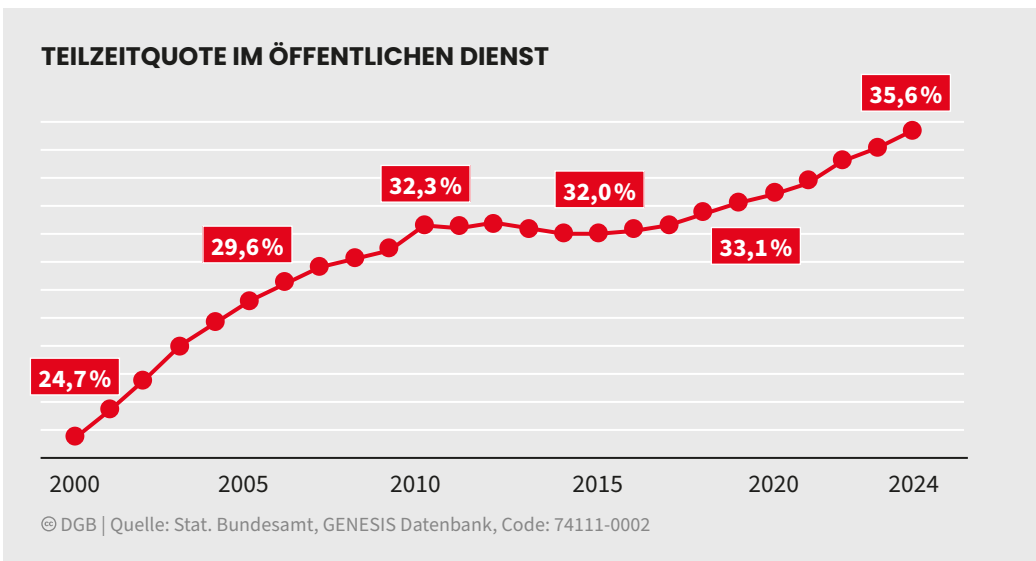
Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Zuwachs von rund 69.000 Teilzeitkräften. Bei den 3,5 Millionen Vollzeitbeschäftigten fällt der Anstieg deutlich geringer aus: Hier kamen im selben Zeitraum etwa 40.800 Personen hinzu.¹

GRÜNDE FÜR TEILZEIT

Die Befragung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt eine Vielzahl von Gründen für Teilzeitbeschäftigung. Dazu gehören der Wunsch nach mehr Zeit für private Interessen, gesundheitliche Probleme, der Bedarf an Entlastung sowie verschiedene Formen unfreiwilliger Teilzeit, etwa wegen Fürsorgepflichten oder fehlender Vollzeitstellen.

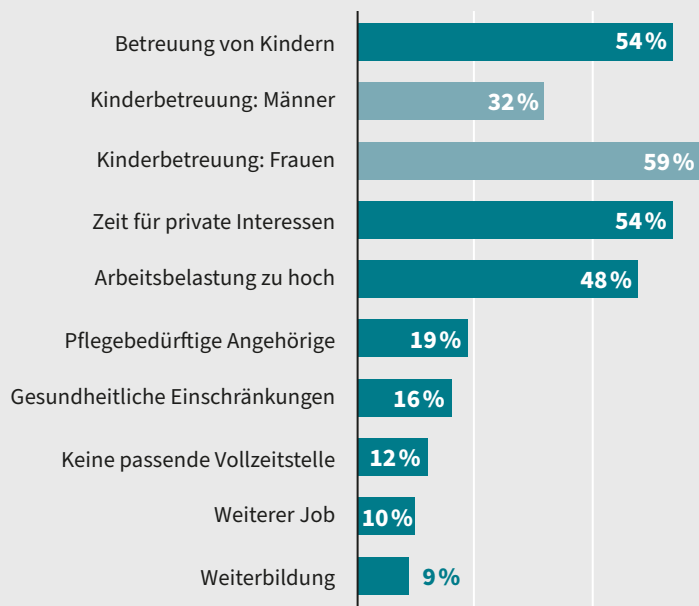
Viele Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeit bewusst, um sich vor Überlastung zu schützen.

Abbildung 14



GRÜNDE FÜR TEILZEIT

Antworten aus dem öffentlichen Dienst, Mehrfachnennungen möglich



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

Abbildung 15

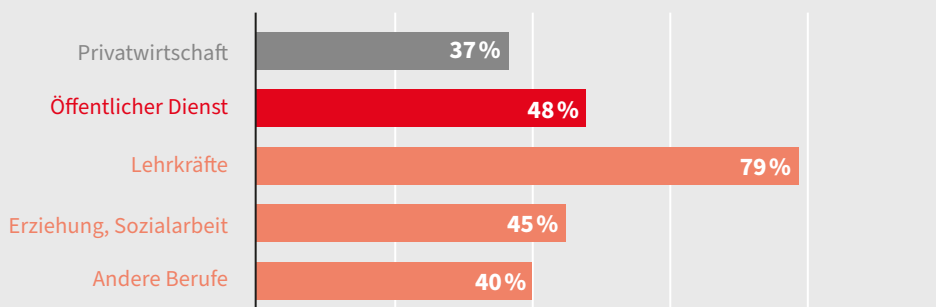
Ein besonders häufiger Grund ist die Kinderbetreuung. Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst (54 Prozent) reduziert ihre Arbeitszeit, um mehr Zeit für ihre Kinder zu haben. Zwischen Männern und Frauen bestehen dabei deutliche Unterschiede. Für 59 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen ist die Kinderbetreuung der Hauptgrund für Teilzeit. Bei Männern trifft dies nur auf 32 Prozent zu. Das zeigt: Familiäre Aufgaben und Sorgear-

beit liegen überwiegend bei Frauen und prägen deren Arbeitszeitgestaltung stark. Wer das Fachkräftpotenzial von Teilzeitbeschäftigten besser nutzen möchte, muss daher die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern.

Ein weiterer häufiger Grund für Teilzeit ist der Wunsch nach mehr Zeit für private Interessen (54 Prozent). An dritter Stelle steht die hohe Arbeitsbelastung. 48 Prozent der Teilzeitbeschäftigten geben an, dass sie die Anforderungen ihres Jobs in Vollzeit nicht bewältigen könnten. Gesundheitliche Einschränkungen oder Weiterbildung werden dagegen seltener genannt (vgl. Abb. 15).

1 | Die Angaben zur Teilzeit lassen keinen Rückschluss auf den tatsächlichen zeitlichen Umfang der Arbeitszeit zu. Als Teilzeitbeschäftigte werden vom Statistischen Bundesamt die gewertet, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt.

ARBEITSBELASTUNG ALS GRUND FÜR TEILZEIT



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

Abbildung 16

BELASTUNG ALS GRUND FÜR TEILZEIT

Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst wird häufig darüber diskutiert, wie sich Teilzeitbeschäftigte stärker aktivieren lassen. Theoretisch gibt es hier ein großes Potenzial, vor allem bei den weiblichen Beschäftigten. Gleichzeitig zeigt sich jedoch: Der Personalmangel und die hohe Arbeitsbelastung treiben viele Beschäftigte überhaupt erst in die Teilzeit. 48 Prozent der Teilzeitkräfte im öffentlichen Dienst geben an, dass sie eine Vollzeitstelle als zu belastend empfinden. In Engpassberufen wie Pflege, Kita oder Schule liegt dieser Anteil sogar noch deutlich höher. Viele Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeit also bewusst, um sich vor Überlastung zu schützen.

Damit wird deutlich: Eine Ausweitung des Arbeitsvolumens durch die stärkere Einbindung von Teilzeitkräften ist nur möglich, wenn sich die Arbeitsbedingungen spürbar verbessern. Ohne Entlastung und bessere Rahmenbedingungen bleibt das vorhandene Potenzial weitgehend ungenutzt.

UNTERSCHIEDE NACH BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSBEREICH

Abbildung 17 verdeutlicht anhand der Daten des Statistischen Bundesamtes, dass sich die Teilzeitquote in den Beschäftigungsbereichen Bund, Land und Kommune deutlich unterscheidet. Bei Bundesbeschäftigten spielt Teilzeit im Vergleich die geringste Rolle. Hier stieg die Teilzeitquote zwischen den Jahren 2000 und 2024 von 7,1 auf 12,7 Prozent an. Bei den Landesbeschäftigten lag die Teilzeitquote im Jahr 2000 schon bei 24,5 Prozent und stieg auf zuletzt 35,5 Prozent. Ein Drittel arbeitet in Teilzeit. Bei den Kommunen spielt Teilzeit die bedeutendste Rolle, hier stieg die Quote zwischen 2000 und 2024 von 32,2 auf 42 Prozent.

Auch in den Arbeitsbereichen des öffentlichen Dienstes ist die Teilzeitquote unterschiedlich hoch. Besonders verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung in Kitas und an Schulen sowie im Gesundheitswesen. Im Bereich der Kinderbetreuung liegt die Teilzeitquote bei insgesamt 63,1 Prozent, wobei hier 65 Prozent der Frauen und

38,9 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich an den Schulen. Bei der Polizei findet sich Teilzeitbeschäftigung seltener, der Anteil liegt insgesamt bei 11,6 Prozent. Auch hier ist der Wert bei Frauen mit 26,7 Prozent deutlich höher als bei Männern (3,9 Prozent).

TEILZEIT IST VORRANGIG WEIBLICH

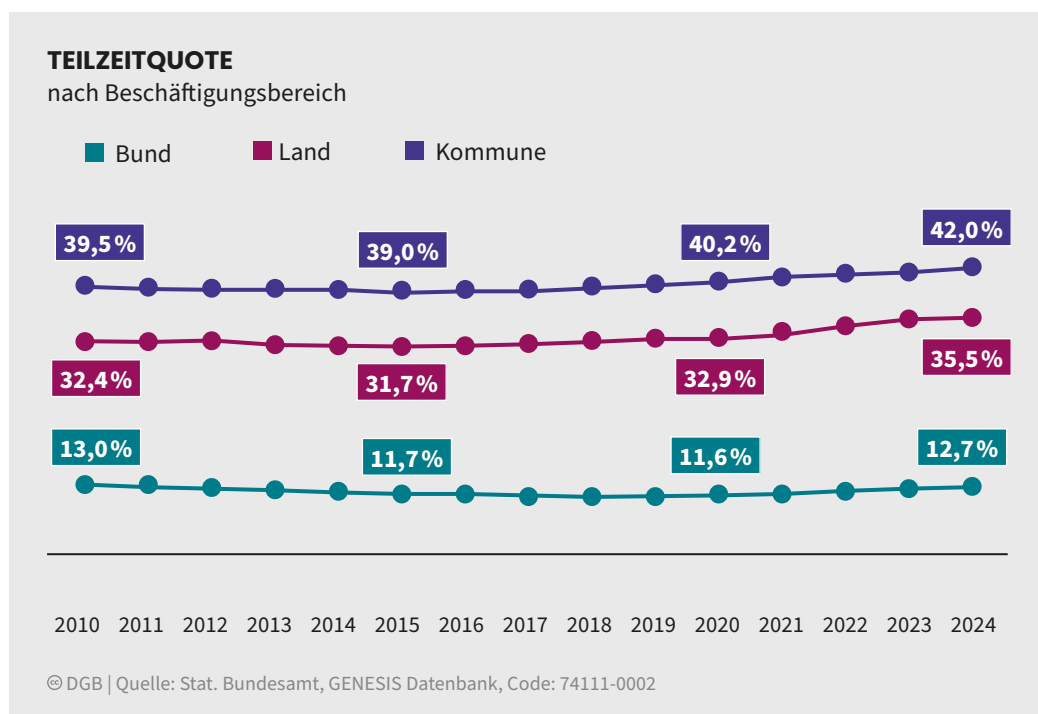
Teilzeitarbeit ist mit schlechterer materieller und sozialer Absicherung verknüpft. Ein Teilzeiteinkommen reicht oftmals nicht zur eigenständigen Existenzsicherung aus. Wer in Teilzeit arbeitet, bekommt weniger Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das niedrigere Einkommen bedeutet dann auch niedrigere Renten- bzw. Pensionsansprüche. Andererseits bieten im Vergleich zur Privatwirtschaft bessere Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst Chancen, Beruf und Privatleben zu ver-

einbaren. Das ist für Beschäftigte attraktiv. Diese Option wird aber sehr ungleich genutzt.

Im Juni 2024 arbeiteten insgesamt 49,8 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst in Teilzeit (ohne Altersteilzeit). Spitzenreiter ist der kommunale Bereich, in dem deutlich über die Hälfte (57,1 Prozent) aller Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (Landesbereich 47,1, Bundesbereich 29,2 Prozent).

Dagegen arbeiten zum gleichen Stichtag nur 13,5 Prozent der Männer im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer hat sich in den vergangenen Jahren leicht erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau aus. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Beschäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 17,2 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 17



TEILZEIT NACH ALTER

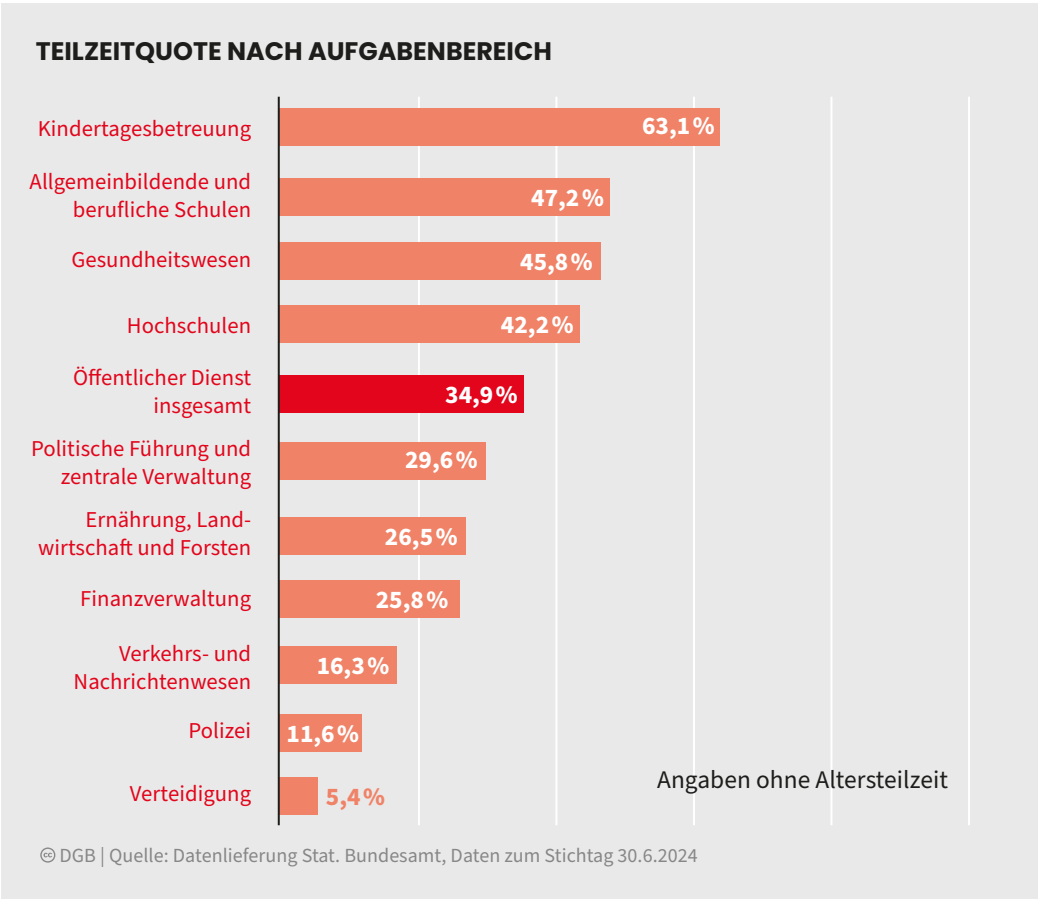
Aufschlussreich ist zudem die Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Alter. Grundsätzlich wird diese über alle Altersgruppen hinweg genutzt. Auch hier springt ins Auge, dass Teilzeit bei Männern und Frauen im öffentlichen Dienst sehr unterschiedlich verbreitet ist. Bei den Männern liegt die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) über verschiedene Altersstufen hinweg ziemlich konstant bei ungefähr 12 Prozent. Nur im Alter von 25 bis ca. 30 liegt sie hier etwas höher.

Bei den Frauen ist Teilzeitbeschäftigung verbreiteter, leichte Schwankungen gibt es also auf einem grundsätzlich sehr hohen Niveau. Ab

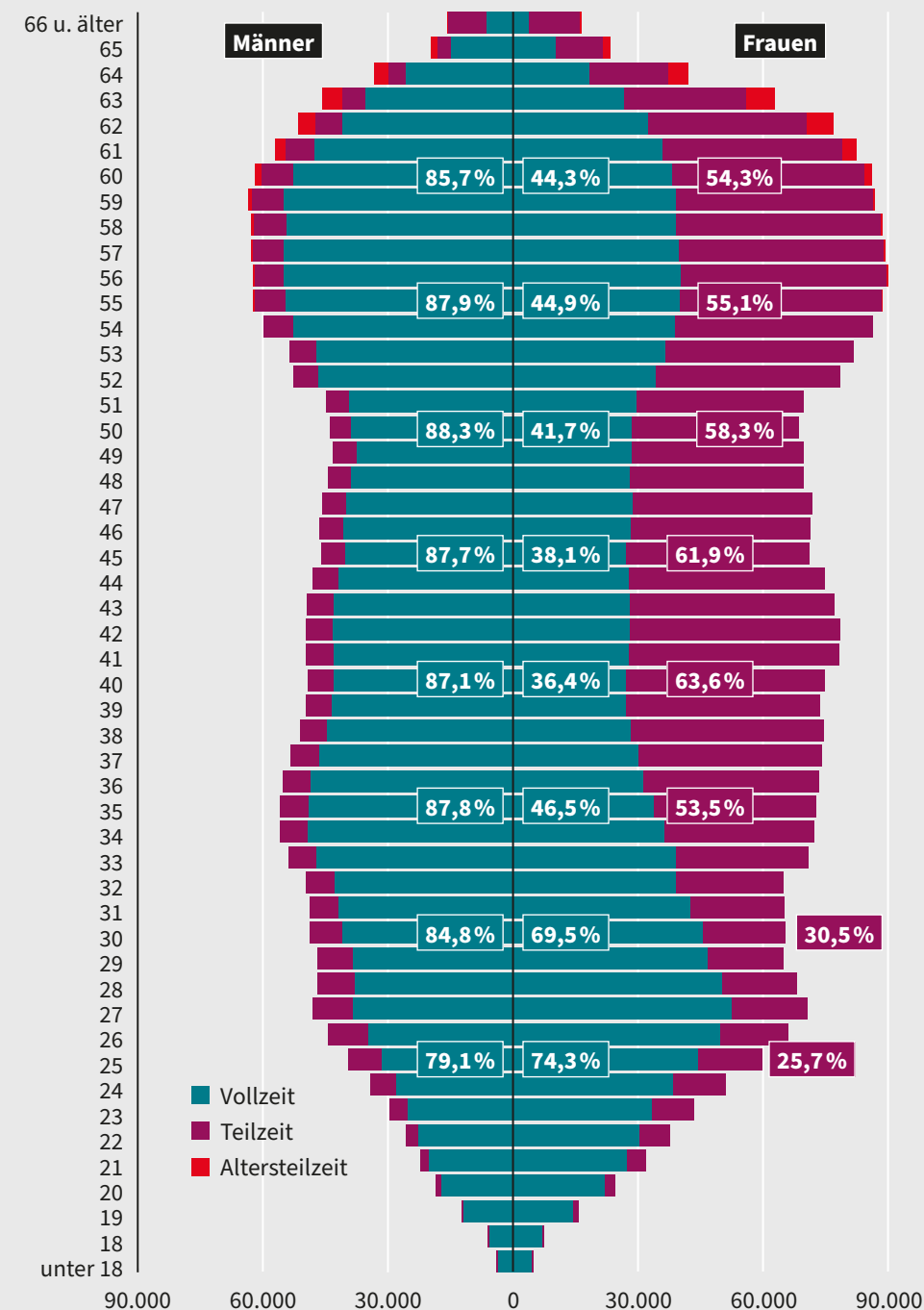
Ab Mitte 30 arbeitet mehr als jede zweite Frau in Teilzeit. Beim Alter von 40 liegt dieser Anteil bei 63,6 Prozent.

Mitte 30 arbeitet mehr als jede zweite Frau in Teilzeit. Beim Alter von 40 liegt dieser Anteil bei 63,6 Prozent, beim Alter 50 bei 58,3 Prozent. Auch in einem Alter, in dem (die ungleich verteilte) Kinderbetreuung in der Regel keine bedeutende Rolle mehr spielt, bleibt die Teilzeitquote bei den Frauen also sehr hoch (zu den Gründen s.o.).

Abbildung 18



VOLL- UND TEILZEIT NACH ALTER UND GESCHLECHT



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt, Daten zum Stichtag 30.6.2024



»Wir brauchen die Arbeitszeiterfassung auch für Lehrkräfte«

Arbeitszeit ist auch für die GEW eines der drängendsten Themen, insbesondere an Schulen, wo der DGB-Index seit Jahren alarmierende Belastungen zeigt. Wir haben mit **Annett Lindner** darüber gesprochen, wo es brennt und wie eine verlässliche Arbeitszeiterfassung Entlastung bringen kann. Sie ist im Geschäftsführenden Vorstand der GEW zuständig für Tarif- und Beamtenpolitik.

Die GEW hat in den letzten Jahren mit Blick auf die Lehrkräfte vielerorts Arbeitszeitstudien durchgeführt. Welche Belastungen werden dort sichtbar?

Die Ergebnisse sind seit der ersten Studie 2015 in Niedersachsen leider erschreckend ähnlich. Lehrkräfte arbeiten im Jahresdurchschnitt mehr als die beamtenrechtlich geforderte Wochenarbeitszeit. Wegen der Ballung der Arbeit in den Schulwochen kommt es bei einer großen Zahl von Lehrkräften hier zu Wochenarbeitszeiten, die regelmäßig über 48 Stunden liegen. Und es fehlen die Ruhezeiten. Während der Schultage bedeutet das: keine Pausen, Arbeit am Abend und Arbeit an vielen Wochenenden.

Was sind die Folgen?

Besonders leiden Lehrkräfte darunter, dass wegen der immer mehr ausufernden sonstigen Aufgaben oft nicht mehr genügend Zeit für eine gute Unterrichtsvorbereitung übrigbleibt. Das ist auch ein Grund, warum so viele Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten. Teilzeitkräfte verwenden mehr Zeit auf die Vorbereitung der einzelnen Unterrichtsstunden. Sie erkaufen sich also pädagogische Qualität, indem sie selbst auf Einkommen verzichten!

Auf Basis eurer Arbeitszeitstudien streitet ihr für eine Entlastung von Lehrkräften. Wo konntet ihr Erfolge erzielen? Kannst du konkrete Beispiele nennen?

Entlastung kann auf vielen Wegen erfolgen: durch weniger Unterrichtsverpflichtung, kleinere Klassen, durch mehr multiprofessionelle Teams – sowohl pädagogisches als auch administratives Personal. Das kostet aber erstens Geld und zweitens scheitert es auch teilweise am Fachkräftemangel. Trotzdem gibt es hier und da kleinere Erfolge: In Niedersachsen wurden infolge der Arbeitszeitstudie nach 2015 neue Anrechnungsstunden geschaffen. Es gibt also Unterrichtsermäßigungen bei der Übernahme bestimmter Zusatzaufgaben, das ist hilfreich. In Sachsen wurden erste Stellen für Schulverwaltungsassistenzen geschaffen. Das sind allerdings jeweils nur kleine Schritte, die nur ein Anfang sein können.

Besonders leiden Lehrkräfte darunter, dass wegen der sonstigen Aufgaben oft nicht mehr genügend Zeit für eine gute Unterrichtsvorbereitung bleibt.

Annett Lindner, GEW

Die Erfassung der Arbeitszeit wäre ein weiterer Schritt, um Grenzen setzen zu können. Bei Lehrkräften ist Arbeitszeiterfassung allerdings nicht üblich. Warum muss sich das aus Sicht der GEW ändern?

Die Dienstherren und Arbeitgeber der Lehrkräfte handeln ja momentan nach dem Vogel-Strauß-Prinzip: Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß. Unsere Studien ignorieren sie in weiten Teilen, weil sie uns für befangen halten. Aber: Wenn wir erst mal unabweisbare Befunde aus einer Erfassung unter Arbeitgeberverantwortung haben, dann werden sie sich nicht weiter so wegducken können. Denn eines ist klar: Die Arbeitszeiterfassung ist bereits jetzt gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Das hat der EuGH 2019 geurteilt, das BAG hat es 2022 für Unternehmen bekräftigt, für die das Betriebsverfassungsgesetz gilt, und im Januar 2026 hat das OVG Bremen dies auch für den öffentlichen Dienst bekräftigt.

Eure Forderungen nach Arbeitszeiterfassung wurden bisher abgeblockt. Was sind für euch die nächsten Schritte?

Wir haben inzwischen mit Bremen das erste Bundesland aus der Ablehnungsfront herausgebrochen. Nach langen Auseinandersetzungen und einer vom Personalrat gewonnenen Einigungsstelle wird dort ab dem kommenden Schuljahr eine Arbeitszeiterfassung an ausgewählten Pilotschulen erprobt unter Verantwortung des neuen Bildungssenators, Mark Rackles. Das wird weit über Bremen hinaus intensiv beobachtet. Auch in anderen Bundesländern haben GEW-Personalräte inzwischen Initiativanträge zur Erprobung einer Arbeitszeiterfassung gestellt oder haben das in Planung. Und wir werden dazu das Thema Arbeitszeiterfassung auch politisch weiter vorantreiben!

Arbeitszeit im öffentlichen Dienst

Tabelle 1

ARBEITSZEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

	Tarifbeschäftigte der Länder	Beamt*innen	Tarifbeschäftigte von Bund und Kommunen
Bund		41 Stunden § 3 Arbeitszeit- verordnung des Bundes (AZV Bund)	39 Stunden § 6 Abs. 1 S. 1 a) TVöD (für den Bund) bzw. § 6 Abs. 1 S. 1 b) TVöD (für Kommu- nen)
Baden-Württemberg	39 Stunden, 30 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	41 Stunden § 4 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)	
Bayern	40 Stunden, 06 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	40 Stunden § 2 Bayerische Arbeitszeitver- ordnung (BayAzV)	
Berlin	39 Stunden, 24 Minuten TV Wiederaufnahme Berlin	40 Stunden § 1 Arbeitszeit- verordnung (AZVO)	

	Tarifbeschäftigte der Länder	Beamt*innen	Tarifbeschäftigte von Bund und Kommunen
Brandenburg	40 Stunden § 6 Abs. 1 c) TV-L	40 Stunden § 4 Arbeitszeit- verordnung (AZV)	39 Stunden § 6 Abs. 1 S. 1 a) TVöD (für den Bund) bzw. § 6 Abs. 1 S. 1 b) TVöD (für Kommu- nen)
Bremen	39 Stunden, 12 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	40 Stunden § 5 Bremische Arbeitszeitverord- nung (BremAZV)	
Hamburg	39 Stunden § 6 Abs. 1 a) TV-L	40 Stunden § 1 Arbeitszeitverord- nung (ArbzVO)	
Hessen	40 Stunden § 6 Abs 1 TV-H	bis zum 60. Lebensjahr 41 Stunden, ab dem 60. Lebens- jahr 40 Stunden § 1 Hessische Arbeitszeitverord- nung (HAZVO)	

	Tarifbeschäftigte der Länder	Beamt*innen	Tarifbeschäftigte von Bund und Kommunen
Mecklenburg- Vorpommern	40 Stunden § 6 Abs. 1 c) TV-L	40 Stunden § 3 Arbeitszeit- verordnung (AZVO)	
Niedersachsen	39 Stunden, 48 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	40 Stunden § 2 Arbeitszeit- verordnung (Nds. ArbZVO)	
Nordrhein-Westfalen	39 Stunden, 50 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	41 Std. bis zum 54. Lebensjahr, 40 Std. ab dem 55. Lebensjahr, 39 Std. ab dem 60. Lebensjahr § 2 Arbeitszeitverord- nung (AZVO)	
Rheinland-Pfalz	39 Stunden § 6 Abs. 1 a) TV-L	40 Stunden § 2 Arbeitszeit- verordnung (ArbZVO)	

39 Stunden
§ 6 Abs. 1 S. 1 a)
TVöD (für den Bund)
bzw. § 6 Abs. 1 S. 1 b)
TVöD (für Kommu-
nen)

	Tarifbeschäftigte der Länder	Beamt*innen	Tarifbeschäftigte von Bund und Kommunen
Saarland	39 Stunden, 30 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	40 Stunden § 3 Arbeitszeit- verordnung (AZVO)	39 Stunden § 6 Abs. 1 S. 1 a) TVöD (für den Bund) bzw. § 6 Abs. 1 S. 1 b) TVöD (für Kommu- nen)
Sachsen	40 Stunden § 6 Abs. 1 c) TV-L	40 Stunden § 1 Sächsische Arbeitszeitverord- nung (SächsAZVO)	
Sachsen-Anhalt	40 Stunden § 6 Abs. 1 c) TV-L	40 Stunden § 2 Arbeitszeit- verordnung (ArbZVO)	
Schleswig-Holstein	38 Stunden, 42 Minuten § 6 Abs. 1 a) TV-L	41 Stunden § 2 Arbeitszeit- verordnung (SH AZVO)	
Thüringen	40 Stunden § 6 Abs. 1 c) TV-L	40 Stunden § 59 Thüringer Beamtengesetz (ThürBG)	

Das ist zu tun!

Die Debatte über längere Arbeitszeiten läuft auf Hochtouren, auch im öffentlichen Dienst. Dabei spielen aber die gesundheitlichen Risiken überlanger Arbeitstage und die Wünsche der Beschäftigten keine Rolle.

Der DGB-Index zeigt: Der Arbeitgeber Staat setzt bei der Arbeitszeit keine guten Maßstäbe. Das ist zu tun:

ACHTSTUNDENTAG

Die Bundesregierung will den 8-Stunden-Tag abschaffen und die tägliche Höchstarbeitszeit ausweiten. Das gefährdet den Gesundheitsschutz und erhöht die Belastung. Wir stellen uns diesem Rückschritt entschieden entgegen.

ARBEITSZEIT DER BEAMT*INNEN

Wir fordern, die Arbeitszeit für Beamt*innen gesunderhaltend zu gestalten. Es braucht eine Angleichung der Wochenarbeitszeiten von Beamt*innen an die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst.

SCHICHTDIENSTE

In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist Schichtarbeit unvermeidbar – und für die Beschäftigten hoch belastend. Umso wichtiger ist es, gesundheitliche Folgen zu verhindern oder zumindest abzumildern. Der Personalrat bestimmt hier mit, über ihn finden die Interessen der Beschäftigten Gehör.

RECHT AUF TEILZEIT

Angesichts des Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst wird häufig gefordert, Teilzeitbeschäftigte zu »aktivieren«. In der Realität arbeiten viele Kolleg*innen aber nur deshalb

in Teilzeit, weil die Belastungen in Vollzeit zu hoch sind. Eine stärkere Einbindung von Teilzeitkräften ist daher nur möglich, wenn sich die Arbeitsbedingungen deutlich verbessern und verlässliche Betreuungsangebote zur Verfügung stehen.

MEHRARBEIT UND ÜBERSTUNDEN

Lange Arbeitszeiten machen krank und erhöhen das Unfallrisiko. Überstunden dürfen nicht zur Normalität werden. Wenn sie anfallen, müssen sie schnell und vollständig durch Freizeit ausgeglichen werden.

GESUNDHEIT DER BESCHÄFTIGTEN

Die Krankenstände im öffentlichen Dienst sind seit Jahren hoch – und das ist kein Zufall. Öffentliche Arbeitgeber müssen endlich konsequent handeln: regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, verlässliche Pausen, klare Grenzen bei Erreichbarkeit und belastbaren Dienstzeiten.

Weitere Faktoren sorgen für Entlastung: Eine aufgabengerechte Personalplanung und eine ausreichende Vertretungsreserve verhindern regelmäßige Zusatzdienste.

Menschen sind keine Maschinen, die auf Knopfdruck einfach länger laufen können. Arbeitsbelastung und Erholung müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, damit Beschäftigte gesund bleiben.

Mitmachen!

RECHTSSCHUTZ

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es einen kostenfreien Rechtsschutz. Er hilft bei juristischen Auseinandersetzungen rund um das Arbeitsleben. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Berufsgenossenschaft oder der Sozialversicherung hilft der Sozialrechtsschutz – ebenfalls kostenfrei.

TARIFLICHE LEISTUNGEN

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge bieten viele Vorteile. Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den Tarifverträgen.

UNTERSTÜTZUNG BEI TARIFKONFLIKTEN

Beim Arbeitskampf kann es hart zur Sache gehen. Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch den Arbeitgeber.

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Fortbildung wird immer wichtiger. Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Seminare zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen.

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

Eine Freizeit- und Unfallversicherung ist bei vielen Gewerkschaften Standard und im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wenn Sie in der Freizeit einen Unfall haben und stationär behandelt werden müssen, bekommen Sie ein Unfall-Krankenhaustagegeld. Bei schweren Schicksalsschlägen gibt es eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

BERATUNG UND INFORMATION

Welche Rechte sichert mir der Tarifvertrag? Welche Ansprüche habe ich bei Arbeitslosigkeit? Wie sieht es mit der betrieblichen Altersvorsorge aus? In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informieren die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder laufend über aktuelle Sachthemen und bieten praktische Tipps für den Betriebsalltag. Wer konkrete Fragen hat, kann sich von den KollegInnen der DGB-Gewerkschaften individuell und kompetent beraten lassen.

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

In einigen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Gewerkschaften.

POLITISCHE ARBEIT

Die Stärke der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der politischen Arena erwächst aus ihrer Mitgliederzahl. Mehrere Millionen Mitglieder sichern den Gewerkschaften beträchtlichen Einfluss auf die Politik. Und je mehr wir sind, desto größer sind unsere Möglichkeiten.

ÜBERZEUGT?

Beitreten unter:

www.dgb.de/mitmachen

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG

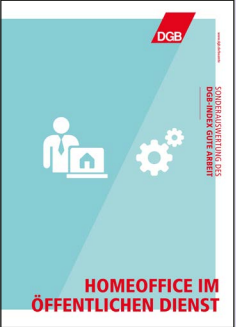
Weiterstöbern!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



DGB Besoldungsreport



Umfragen



DGB Personalreport



Schwerpunkt-Broschüren



Infografiken und Plakate

DGB Newsletter
Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik:
www.dgb.de/beamte

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,
Keithstr. 1, 10787 Berlin, www.dgb.de/beamte

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Niels Spilker

Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit (Kapitel 2): Rolf Schmucker und Robert
Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit; online unter www.dgb-index-gute-arbeit.de

Daten zur Teilzeit im öffentlichen Dienst (Kapitel 3): Datenlieferung Statistisches
Bundesamt, Abt. Öffentlicher Dienst; Daten zudem teilweise aus dem Statistischem Bericht
»Personal des öffentlichen Dienstes«; online unter www.destatis.de

Fotos: S. 3: DGB/Simone M. Neumann; S. 12: Kay Herschelmann; S. 18: GdP; S. 26: GEW

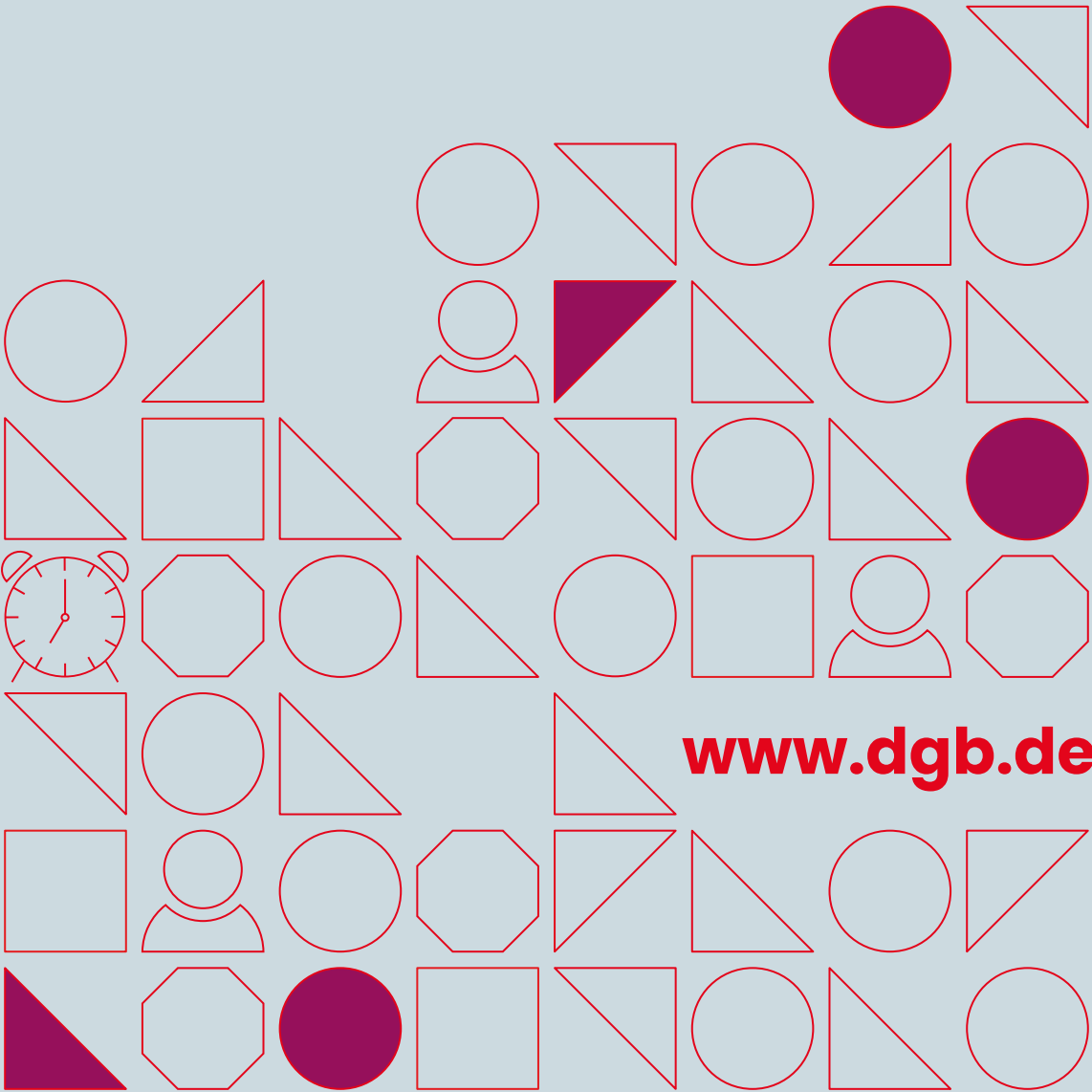
Gestaltung: stockmarpluswalter.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: Februar 2026

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe
des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.
Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die Abbildungen und Tabellen dieser Publikation stehen unter der Creative-Commons-Lizenz
»Namensnennung – 4.0 international« (CC BY-ND 4.0). Der Text der Lizenz ist unter
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> abrufbar. Eine Zusammenfassung
(kein Ersatz) ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> nachzulesen.
Sie können die einzelnen Grafiken für eigene Zwecke nutzen, wenn der Urhebernachweis
»DGB, CC BY-ND 4.0« in der Nähe der Grafik steht.



www.dgb.de