

DGB-Index  
Gute Arbeit



Kompakt 02/2025

# Überstunden: Weniger ist mehr

# Überstunden: Weniger ist mehr

In den aktuellen Debatten um das geringe Wirtschaftswachstum und den Mangel an Fachkräften werden auch immer wieder die Arbeitszeiten in Deutschland thematisiert. Obwohl sich das Arbeitszeitvolumen auf einem Allzeithoch befindet und noch nie so viele Arbeitsstunden pro Jahr geleistet wurden, ist die Forderung nach längeren Arbeitszeiten, unter anderem in Form von Überstunden, Gegenstand politischer Diskussionen. Aus Sicht der Arbeitnehmer\*innen kann dies jedoch in mehrfacher Hinsicht problematisch sein:

- Deutlich mehr als die Hälfte aller in Deutschland geleisteten Überstunden werden nicht vergütet. Unternehmen senken damit ihre Kosten – zu Lasten der Beschäftigten.
- Überstunden verschärfen gesundheitliche Risiken. In viele Bereichen ist die Arbeitsbelastung ohnehin schon sehr hoch. Überstunden verlängern die Belastungsdauer. Lange und vor allem überlange Arbeitszeiten sind mit gravierenden gesundheitlichen Risiken verbunden.
- Überstunden vertiefen den Gender Care Gap. Ohne ausreichende Einrichtungen der Kinderbetreuung und der Pflege vergrößern Überstunden die Unterschiede in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen.
- Überstunden beschränken die Planbarkeit der eigenen Zeit. Wenn sie eingesetzt werden, z.B. um Personalmangel auszugleichen, erhöhen Überstunden die Flexibilität der Unternehmen – nicht die der Beschäftigten.

Die vorliegende Auswertung der Daten des DGB-Index Gute Arbeit greift das Thema Überstunden auf. Analysiert werden die Antworten von mehr als 31.000 Arbeitnehmer\*innen, die in den Befragungsjahren 2020 bis 2024 umfassend Auskunft über ihre Arbeitszeiten und -bedingungen gegeben haben. Im Fokus steht insbesondere der Zusammenhang zwischen konkreten Arbeitsanforderungen sowie der Verbreitung von Überstunden.

# Zentrale Ergebnisse

Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2020 bis 2024. Einzige Ausnahme ist die Darstellung des Überstundenvolumens in Deutschland zwischen 2003 und 2024 (Seite 4), die sich auf Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stützt.

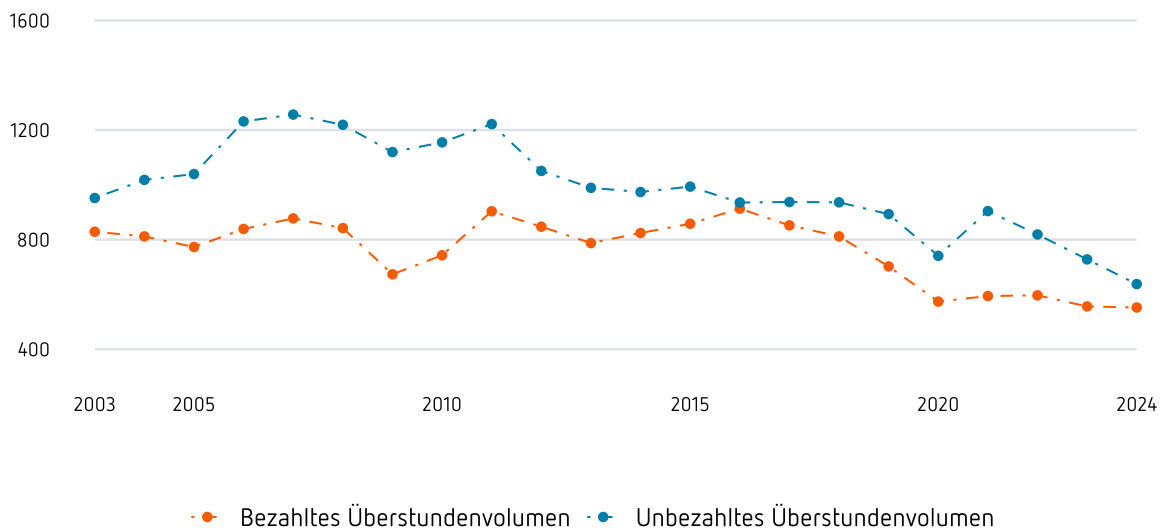
## Zentrale Ergebnisse:

- Der Umfang der Überstunden in Deutschland ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Das betrifft sowohl bezahlte als auch unbezahlte Überstunden. Das Gesamtvolumen bewegt sich dennoch weiter auf einem hohen Niveau.
- In den vergangenen 20 Jahren wurden deutlich mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden geleistet. Im Jahr 2024 wurde mehr als die Hälfte aller Überstunden nicht vergütet.
- 44 Prozent der Beschäftigten arbeiten durchschnittlich länger als vertraglich vereinbart. Jede\*r Vierte leistet mehr als fünf Überstunden pro Woche.
- 15 Prozent der Beschäftigten arbeiten sehr häufig oder oft außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlt für ihren Betrieb.
- Beschäftigte, die auch von zu Hause aus arbeiten („Homeoffice“), weisen einen deutlich höheren Anteil mit Überstunden (52 Prozent) auf als Beschäftigte ohne „Homeoffice“ (31 Prozent).
- Ein starker Zusammenhang zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsintensität: Je stärker Arbeitsverdichtung und Zeitdruck ausgeprägt sind, desto mehr Überstunden werden geleistet.
- Überstunden häufen sich bei Beschäftigten, die von Defiziten bei der Organisation und Ausführung ihrer Arbeit berichten. Je häufiger widersprüchliche Arbeitsanforderungen sowie Störungen und Unterbrechungen auftreten, desto mehr Überstunden werden gemacht.
- Je mehr Überstunden geleistet werden, desto häufiger berichten Beschäftigte davon, dass sie Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung machen müssen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen.
- Für jede\*n zehnten Vollzeitbeschäftigten verlängert sich die Arbeitszeit aufgrund von Überstunden auf mehr als 48 Stunden pro Woche und damit in einen gesundheitsgefährdenden Bereich.

# Überstunden im Zeitverlauf

In den vergangenen Jahren ist das Volumen der insgesamt in Deutschland pro Jahr geleisteten Überstunden zurückgegangen. Die Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) weisen für das Jahr 2024 etwa 1,2 Milliarden Überstunden aus. Das Überstundenvolumen liegt damit immer noch auf einem hohen Niveau: Arbeitnehmer\*innen in Deutschland haben 2024 Überstunden in einem Umfang geleistet, der mehr als 750.000 Vollzeitstellen entspricht.

Abb. 1 Umfang bezahlter und unbezahlte Überstunden in Deutschland 2003–2023



(Datenquelle: IAB-Arbeitszeitrechnung 2024)

Die hier betrachtete Gesamtzahl der Überstunden setzt sich aus bezahlten und unbezahlten Überstunden zusammen. „Transitorische Überstunden“, die durch Freizeit ausgeglichen werden (z.B. durch Arbeitszeitkonten), sind in der Berechnung nicht berücksichtigt. Seit Beginn der 2000er Jahre werden in Deutschland mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden geleistet (Abb. 1).

Ein Rückgang zeigt sich seit dem Jahr 2007 sowohl bei den bezahlten als auch bei den unbezahlten Überstunden. Die bezahlten Überstunden sind von über 800 Millionen (2003) auf 52 Millionen (2024) zurückgegangen. Das Volumen der unbezahlten Überstunden hat sich im selben Zeitraum von 952 Millionen auf 638 Millionen verringert.

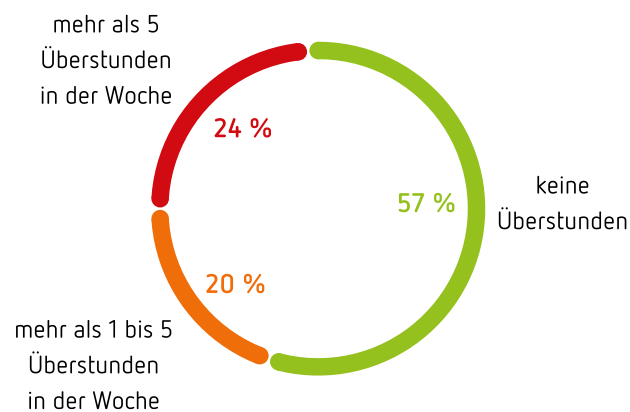
Das bedeutet für das Jahr 2024, dass mehr als die Hälfte (53,6 Prozent) aller Überstunden, die von den Arbeitnehmer\*innen in Deutschland geleistet wurden, nicht bezahlt wurden.

# Verbreitung von Überstunden

In der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit gaben in den Jahren 2020 bis 2024 57 Prozent der Befragten an, dass sie in der Regel ihre vertragliche vereinbarte Arbeitszeit ohne zusätzliche Überstunden ableisten. Das heißt, ihre durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit liegt nicht mehr als eine Stunde über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. 20 Prozent der Beschäftigten leisten durchschnittlich mehr als eine bis fünf Überstunden pro Woche. Für 24 Prozent gilt, dass sie im Mittel mehr als 5 Stunden pro Woche länger arbeiten als vertraglich vereinbart (Abb. 2).

Abb. 2

Verbreitung von Überstunden (2020–2024)



Männer leisten häufiger Überstunden als Frauen. Das gilt vor allem für den Bereich von mehr als fünf Überstunden pro Woche, die von 27 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen geleistet werden.

Ein auffälliger Unterschied zeigt sich auch hinsichtlich des Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeit: Je höher die geforderten Qualifikationen, desto häufiger werden Überstunden geleistet. Während in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten 66 Prozent der Befragten keine Überstunden machen, sinkt dieser Anteil mit jedem weiteren Anforderungsniveau auf 42 Prozent in den hochkomplexen Tätigkeiten, für die in der Regel ein Hochschulabschluss benötigt wird. Gleichzeitig steigt der Anteil derjenigen, die im Durchschnitt mehr als fünf Überstunden pro Woche leisten von 22 Prozent in Helfertätigkeiten auf 35 Prozent in hochkomplexen Tätigkeiten.

Je mehr Überstunden geleistet werden, desto höher sind die Belastungswirkungen: Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance sinkt, die Zahl der gesundheitlichen Beschwerden nimmt zu. In den folgenden Auswertungen steht daher die Gruppe der Beschäftigten im Fokus, die mehr als fünf Überstunden pro Woche machen.

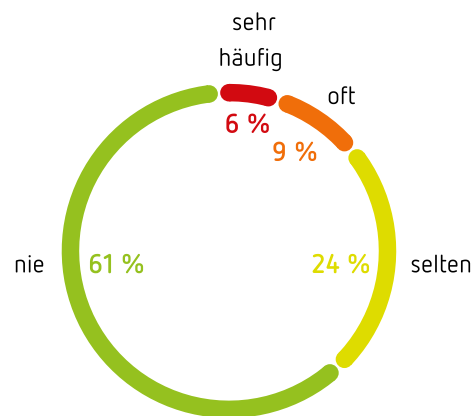
# Länger und unbezahlt

Die Daten des IAB zeigen, dass mehr als die Hälfte aller Überstunden den Beschäftigten nicht bezahlt werden (Abb. 1). Unbezahlte Überstunden führen zu einer Reduzierung des effektiven Stundenlohns der Beschäftigten. Für das Unternehmen bedeuten sie eine Kostensenkung zu Ungunsten der Beschäftigten.

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit gaben 40 Prozent der Beschäftigten an zumindest gelegentlich außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb zu erledigen (Abb. 3). Bei 15 Prozent war dies sehr häufig oder oft der Fall.

Abb. 3

"Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?" (2020–2024)

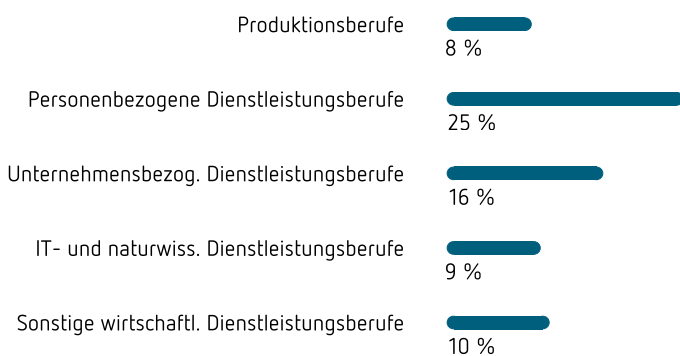


Besonders häufig sind unbezahlte Überstunden in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (25 Prozent), am geringsten ist der Anteil mit acht Prozent in Produktionsberufen (Abb. 4).

Abb. 4

## Unbezahlte Arbeit nach Berufssektoren

(2020-2024, Anteil der Befragten, die sehr häufig/oft unbezahlte Arbeit leisten)

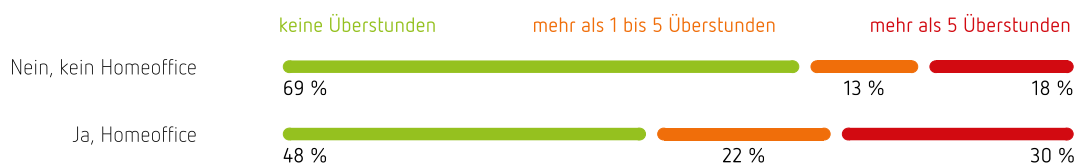


# Mehr Überstunden im „Homeoffice“

Mit Beginn der Corona-Pandemie hat der Anteil der Beschäftigten, die für ihren Arbeitgeber auch in der eigenen Wohnung arbeiten, stark zugenommen. In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2023 gaben 43 Prozent aller Befragten an, dass sie ihre Arbeit zumindest teilweise auch im „Homeoffice“ erledigen. Fraglich ist wie diese weit reichende Veränderung der Arbeitswelt sich auf die Arbeitszeiten der Beschäftigten auswirkt. Die Auswertung zu den geleisteten Überstunden gibt dazu interessante Hinweise.

Abb. 5

## Überstunden von Beschäftigten mit und ohne „Homeoffice“ (2023)



Arbeiten im „Homeoffice“ weist einen deutlichen Zusammenhang mit der Verbreitung von Überstunden auf. In der Gruppe der Beschäftigten, die auch von zu Hause aus arbeiten, liegt der Anteil mit durchschnittlich mehr als einer Überstunde bei 52 Prozent (Abb. 5). Bei Arbeitnehmer\*innen, die gar nicht im „Homeoffice“ arbeiten, sind es 31 Prozent.

Bei Beschäftigten mit „Homeoffice“ ist der Anteil mit mehr als fünf Überstunden pro Woche mit 30 Prozent besonders ausgeprägt. Bei Beschäftigten ohne „Homeoffice“ beträgt dieser Anteil 18 Prozent.

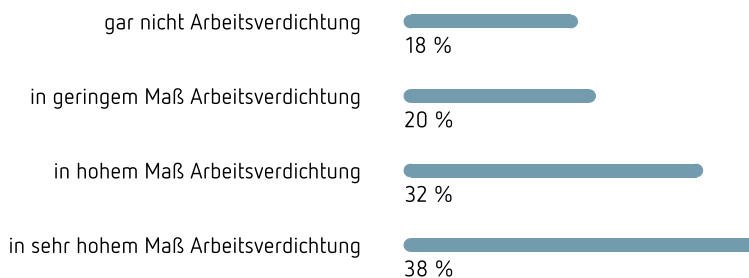
# Eine Frage der Belastung

Die Arbeitsbelastung besitzt eine wichtige Bedeutung für die Verbreitung und den Umfang von Überstunden. Je stärker Arbeitsverdichtung und Zeitdruck ausgeprägt sind, desto häufiger werden viele Überstunden geleistet.

Abb. 6

"Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?"

(2020–2024, Anteil mit durchschnittlich mehr als 5 Überstunden/Woche)

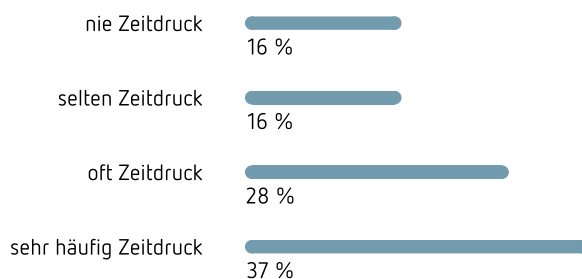


Mit einem wachsenden Missverhältnis zwischen der zu bewältigenden Arbeitsmenge und der Zeit, die den Beschäftigten dafür zur Verfügung steht, steigt auch der Anteil derjenigen, die mehr als fünf Überstunden pro Woche leisten (Abb. 6). Ohne Arbeitsverdichtung sind es 18 Prozent, wenn die Arbeit in sehr hohem Maß verdichtet wurde, sind es 38 Prozent.

Abb. 7

"Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?"

(2020–2024, Anteil mit durchschnittlich mehr als 5 Überstunden/Woche)



Auch der Zusammenhang zwischen dem Zeitdruck bei der Arbeit und den Überstunden deutet darauf hin, dass Mehrarbeit eine Reaktion auf (zu) hohe Arbeitsbelastungen ist (Abb. 7). Fühlen sich Beschäftigte bei der Arbeit nicht gehetzt, geben 16 Prozent ein Überstundenvolumen von mehr als fünf Stunden pro Woche an. Wenn Arbeitsshetze sehr häufig auftritt, sind es 37 Prozent.



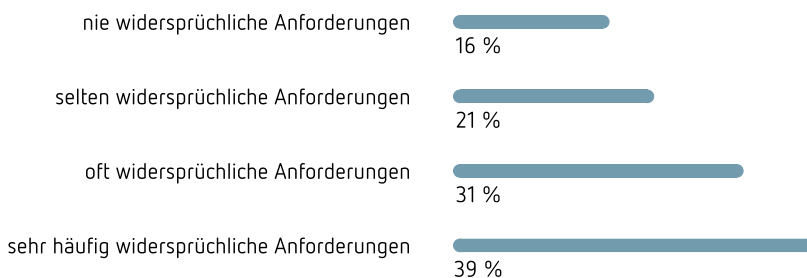
# Eine Frage der Organisation

Deutliche Zusammenhänge zeigen sich zwischen der Qualität der Arbeitsorganisation und der Anzahl der Überstunden. Steigt die Anzahl der Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit nimmt auch der Umfang der geleisteten Überstunden zu. Das gleiche gilt für widersprüchliche Anforderungen bei der Arbeit.

Abb. 8

**"Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?"**

(2020–2024, Anteil mit durchschnittlich mehr als 5 Überstunden/Woche)

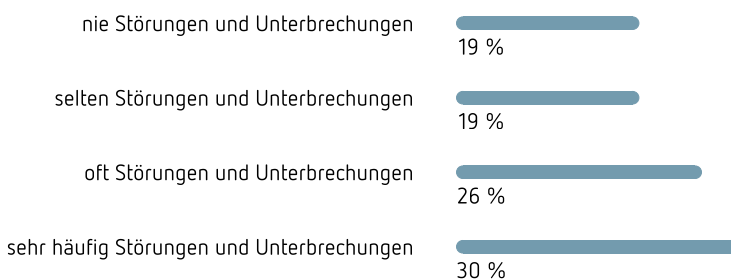


Je stärker Beschäftigte von widersprüchlichen Arbeitsanforderungen betroffen sind, desto häufiger überschreiten sie ihre vertragliche Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden pro Woche (Abb. 8). Der Anteil steigt von 16 Prozent, wenn keine widersprüchlichen Anforderungen gestellt werden, auf 39 Prozent, wenn widersprüchliche Anforderungen sehr häufig vorliegen.

Abb. 9

**"Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?"**

(2020–2024, Anteil mit durchschnittlich mehr als 5 Überstunden/Woche)



Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit betrachtet werden (Abb. 9). Der Anteil der Beschäftigten mit mehr als fünf Überstunden pro Woche steigt von 19 auf 30 Prozent.

# Zu Lasten der Qualität

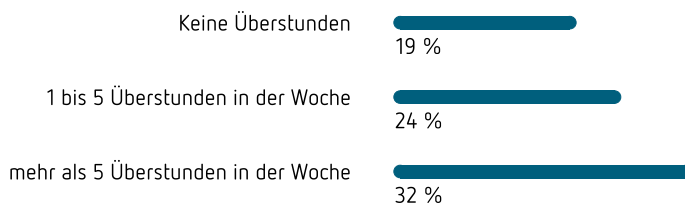
Wenn die Arbeitsmenge in der vorgegebenen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist, sind Überstunden eine mögliche Reaktion. Eine andere Antwort auf Überlastung ist es, Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung zu machen, um die Aufgaben bewältigen zu können. Unter starkem Druck sind Beschäftigte häufig gezwungen, beides zu tun.

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird erhoben, wie häufig Beschäftigte Abstriche bei der Arbeitsqualität machen müssen, um das Arbeitspensum schaffen zu können. Im hier betrachteten Zeitraum der Jahre 2020 bis 2024 war dies bei einem knappen Viertel der Befragten (23 Prozent) sehr häufig oder oft der Fall.

Abb. 10

**"Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?"**

(2020–2024, Anteil derjenigen, die sehr häufig/oft Qualitätsabstriche machen müssen)



Es zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, die Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung machen müssen, um ihre Arbeitsaufgaben bewältigen zu können, um so größer ist, je mehr Überstunden geleistet werden (Abb. 10). In der Gruppe ohne Überstunden sind es 19 Prozent, die sehr häufig oder oft Qualitätsabstriche machen müssen. Bei eins bis fünf Überstunden pro Woche steigt der Anteil auf ein Viertel (24 Prozent). Bei mehr als fünf Überstunden gibt jede\*r Dritte (32 Prozent) an, Qualitätsabstriche machen zu müssen.

Der Versuch, die hohen Arbeitsanforderungen zu bewältigen, ist also häufig mit beidem verbunden: mit längeren Arbeitszeiten und schlechterer Arbeitsqualität.

# Im roten Bereich: Überlange Arbeitszeiten

Die Länge der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit hat Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Lange Arbeitszeiten gehen mit beeinträchtigtem Wohlbefinden und schlechterer Gesundheit der Betroffenen einher. Dies gilt besonders für Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche, die auch als „überlang“ bezeichnet werden.

Überlange Arbeitszeiten sind mit einer Vielzahl von gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden. Erschöpfung, Müdigkeit und Schlafstörungen treten ebenso vermehrt auf, wie stressbedingte Erkrankungen (z.B. Burnout), Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen. Darüber hinaus steigt bei überlangen Arbeitszeiten das Risiko von Fehlern und arbeitsbedingten Unfällen. Zum Schutz der Gesundheit legt das Arbeitszeitgesetz daher Grenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit fest.

Abb. 11

Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die aufgrund von Überstunden mehr als 48 Stunden/Woche arbeiten (2020–2024)

# 10,1 %

Insgesamt arbeiten 69 Prozent aller Befragten in einer Vollzeitbeschäftigung, das heißt sie haben eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden. Durch Überstunden kommt es zu einer Ausweitung der durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit. 10,1 Prozent der Vollzeitbeschäftigten geraten dadurch in den Bereich überlanger Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche. Dies bedeutet, dass etwa jede\*r zehnte Vollzeitbeschäftigte aufgrund von Überstunden gesundheitsgefährdende Arbeitszeiten aufweist.

## Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema Überstunden basiert auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit (Ausnahme: Abbildung 1). 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 der Jahre 2020 bis 2024 zusammengefasst. Die Stichprobe umfasst eine Fallzahl von 31.781 Arbeitnehmer\*innen. Die Daten zum Thema „Homeoffice“ (Seite 6) beruhen auf dem Erhebungsjahr 2023, weil die entsprechende Frage nur in diesem Jahr gestellt wurde.

In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird sowohl nach der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit als auch nach der im Durchschnitt tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit gefragt. Von Überstunde(n) wird in der Auswertung gesprochen, wenn die tatsächliche Wochenarbeitszeit mehr als eine Stunde über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt.

Abbildung 1 auf Seite 4 basiert auf den Daten der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (<https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung/>, Zugriff am 04. März 2024).

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

### Überstunden: Weniger ist mehr

DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2025  
März 2025

Herausgeber:

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Redaktion: Rolf Schmucker und Robert Sinopoli

Keithstr. 1

10787 Berlin

web: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

mail: [index-gute-arbeit@dgb.de](mailto:index-gute-arbeit@dgb.de)

Presserechtlich verantwortlich:

Oliver Suchy

Deutscher Gewerkschaftsbund

Keithstr. 1

10787 Berlin

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe