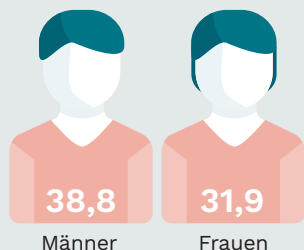


KammerKompakt

Dr. Regina Becker
Juli 2026



Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit: 35,6 Stunden

Arbeitszeit fair gestalten



Fast die Hälfte
der Beschäftigten
ist mit ihrer aktuellen
Arbeitszeit
unzufrieden.



Mehr als die Hälfte der
Beschäftigten leistet
Überstunden –
auch ohne Ausgleich.



**Koordinaten
der Arbeit**
im Land Bremen

Die Arbeitnehmerkammer hat das Sozialforschungsinstitut infas beauftragt, die Arbeitssituation von Beschäftigten im Land Bremen zu erfassen und auszuwerten.

- Erhebung von Februar bis Mai 2025, Telefon- oder Onlinebefragung, Panel und Auffrischungstichprobe
- 3.337 Interviews
- in Bremen wohnende Beschäftigte und Einpendler*innen aus anderen Bundesländern

Bremer Beschäftigte arbeiten oft mehr als vereinbart

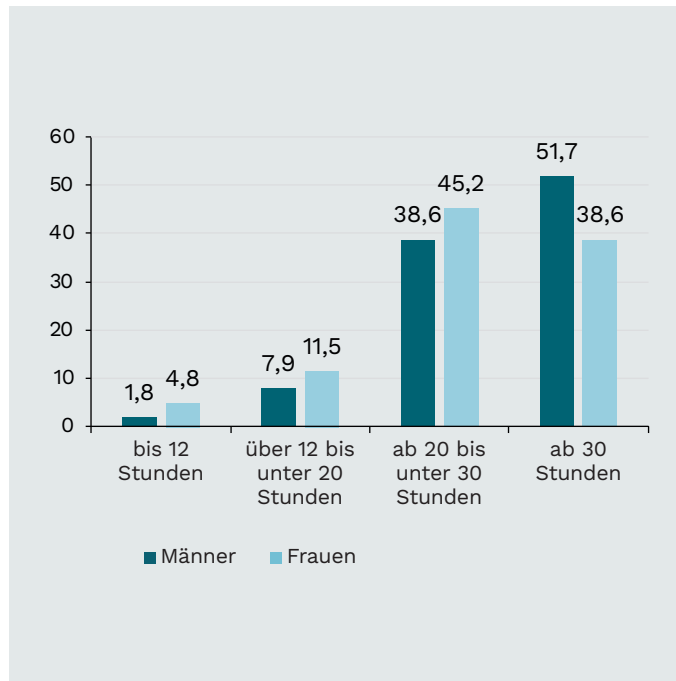
34,2 Stunden – so hoch ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten im Land Bremen im Durchschnitt. Sie liegt damit im vollzeintnahen Bereich. Das geht aus der repräsentativen Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ hervor. Im Bundesdurchschnitt sind es 2025 laut dem Statistischen Bundesamt 34 Stunden. In der Realität arbeiten Bremer Beschäftigte jedoch im Schnitt 35,6 Stunden pro Woche – also 1,4 Stunden mehr als vertraglich festgelegt. Im Vergleich der Geschlechter offenbaren sich zudem deutliche Unterschiede: Männer arbeiten durchschnittlich 38,8 Stunden, Frauen 31,9 Stunden. Hauptgrund dafür ist, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten. Bei den Vollzeitbeschäftigten fällt der Unterschied deutlich geringer aus: Hier liegen tatsächliche und vertragliche Arbeitszeiten mit 40,3 beziehungsweise 39,5 Stunden näher beieinander.

Auch zwischen den Branchen gibt es deutliche Unterschiede. Besonders lange wird im Verkehr sowie in sonstigen verkehrsnahen Dienstleistungen¹ und im Großhandel gearbeitet – hier liegen die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten bei 38 bis 40 Stunden. Im Gastgewerbe, im Einzelhandel sowie im Sozialwesen sind sie mit 30 bis 32 Stunden am kürzesten.

¹ Unter „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ fallen unter anderem Dienstleistungen für den Landverkehr (wie zum Beispiel der Betrieb von Parkhäusern oder Bahnhöfen), für die Schifffahrt (zum Beispiel der Betrieb von Häfen, Lots*innen in der Schifffahrt), für die Luftfahrt (zum Beispiel der Betrieb von Flughäfen) und für den Frachtumschlag.

Bremer Frauen arbeiten häufiger als Männer in kürzerer Teilzeit

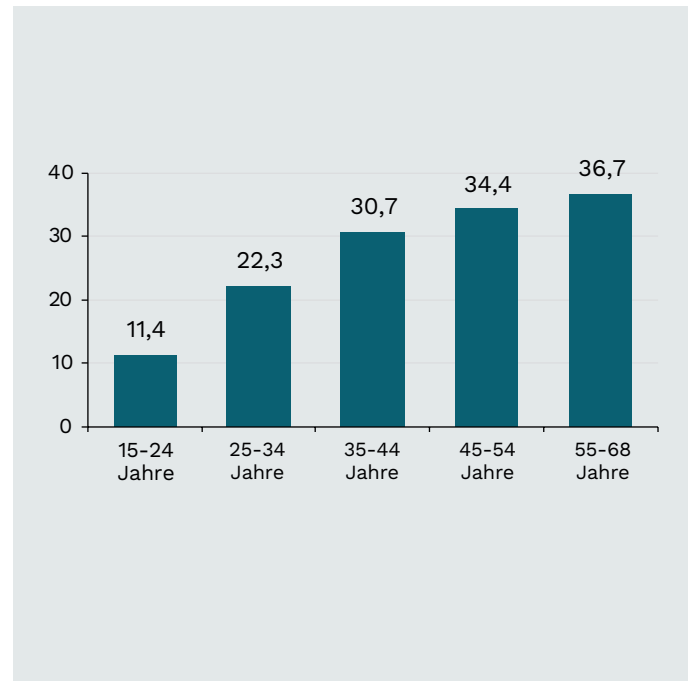
Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Stundenzahl und Geschlecht, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Anteil der Bremer Beschäftigten in Teilzeit steigt mit dem Alter

Anteil der Beschäftigten pro Alterskategorie, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Teilzeit bleibt vor allem Frauensache

Knapp 70 Prozent der befragten Beschäftigten arbeiten in Vollzeit – fast 90 Prozent der Männer, aber weniger als die Hälfte der Frauen. 29 Prozent arbeiten in Teilzeit. Die übrigen Befragten sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Teilzeit umfasst sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle: Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt bereits als teilzeitbeschäftigt, wer weniger arbeitet als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Entsprechend groß ist die Spannweite: 41 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten 30 Stunden oder mehr pro Woche und damit in einem vollzeithen Umfang, vier Prozent hingegen nur maximal zwölf Stunden. Geringe Stundenumfänge erschweren eine eigenständige Existenzsicherung. Zudem führen niedrige Beiträge zur Sozial- und Rentenversicherung langfristig zu schlechterer Absicherung und erhöhen das Risiko von Altersarmut – besonders für Frauen, die deutlich häufiger in kürzerer Teilzeit tätig sind.

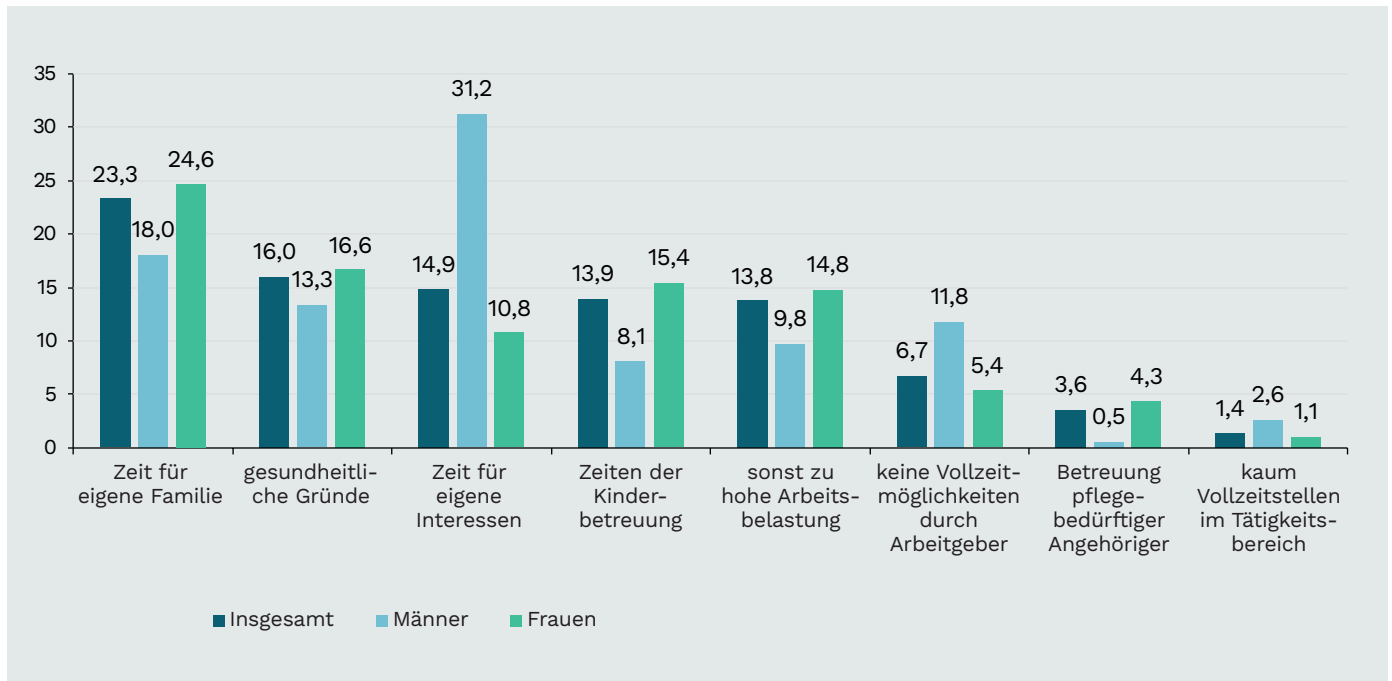
Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten sinkt mit dem Alter. Ältere Beschäftigte arbeiten also häufiger in Teilzeit. Das widerspricht der Annahme, dass Beschäftigte in der „Rushhour des Lebens“ – wenn neben beruflichen Anforderungen auch Zeiten für Familie und Kinderbetreuung aufgewendet werden müssen – ihre Arbeitszeit reduzieren und später wieder erhöhen. Gleichzeitig bleiben individuelle Lebensumstände wichtig: So sind

Frauen ohne Kinder unter 14 Jahren häufiger in Vollzeit als Frauen mit Kindern dieser Altersgruppe. Vor allem für Beschäftigte, die überwiegend die Betreuung von Kindern übernehmen, ist eine Vollzeittätigkeit oft schwer mit dem Alltag vereinbar.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Arbeitszeitplanung. Gut zwei von fünf Befragten können fast immer auf familiäre und private Interessen Rücksicht nehmen. Jedoch ist das bei nahezu einem Fünftel selten oder nie beziehungsweise fast nie möglich. Für deutlich mehr als die Hälfte von ihnen ist diese fehlende Rücksichtnahme in hohem oder sehr hohem Maß belastend. Wie planbar und flexibel Arbeitszeiten sind, hängt zudem stark von den Arbeitsbedingungen ab: Schichtarbeit oder viele Überstunden erschweren die Vereinbarkeit. Auch Beschäftigte mit sehr geringem Einkommen, befristetem Arbeitsvertrag, höherem Arbeitsplatzrisiko oder schlechterer Gesundheit können seltener Rücksicht auf private und familiäre Bedürfnisse nehmen.

Teilzeitarbeit hat für männliche und weibliche Bremer Beschäftigte unterschiedliche Gründe

Wichtigster Grund, in Teilzeit zu arbeiten (Auswahl), insgesamt und nach Geschlecht, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Vereinbarkeit ist zentral für Teilzeittätigkeit – gerade für weibliche Beschäftigte

Die Gründe für eine Verkürzung der Arbeitszeit sind vielfältig. Die Beschäftigtenbefragung zeigt, dass Teilzeit oft nicht allein auf individuelle Wünsche zurückgeht, sondern häufig auch strukturell bedingt ist. Auffällig sind dabei die deutlichen Geschlechterunterschiede: Frauen nennen überdurchschnittlich häufig die Zeiten der Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen und Zeit für die eigene Familie als wichtigsten Grund für Teilzeit. Männer hingegen arbeiten in Teilzeit, um mehr Zeit für eigene Interessen zu haben oder weil keine Vollzeitstelle verfügbar ist.

Mit zunehmendem Alter gewinnen gesundheitliche Gründe an Bedeutung. Während dies bei den 25- bis 34-Jährigen nur acht Prozent als wichtigsten Anlass nennen, sind es bei den über 55-Jährigen 25 Prozent. Ältere Beschäftigten arbeiten zudem häufiger in Teilzeit, um Angehörige zu pflegen. Auch eine sonst zu hohe Arbeitsbelastung bewegt viele Beschäftigte dazu, ihre

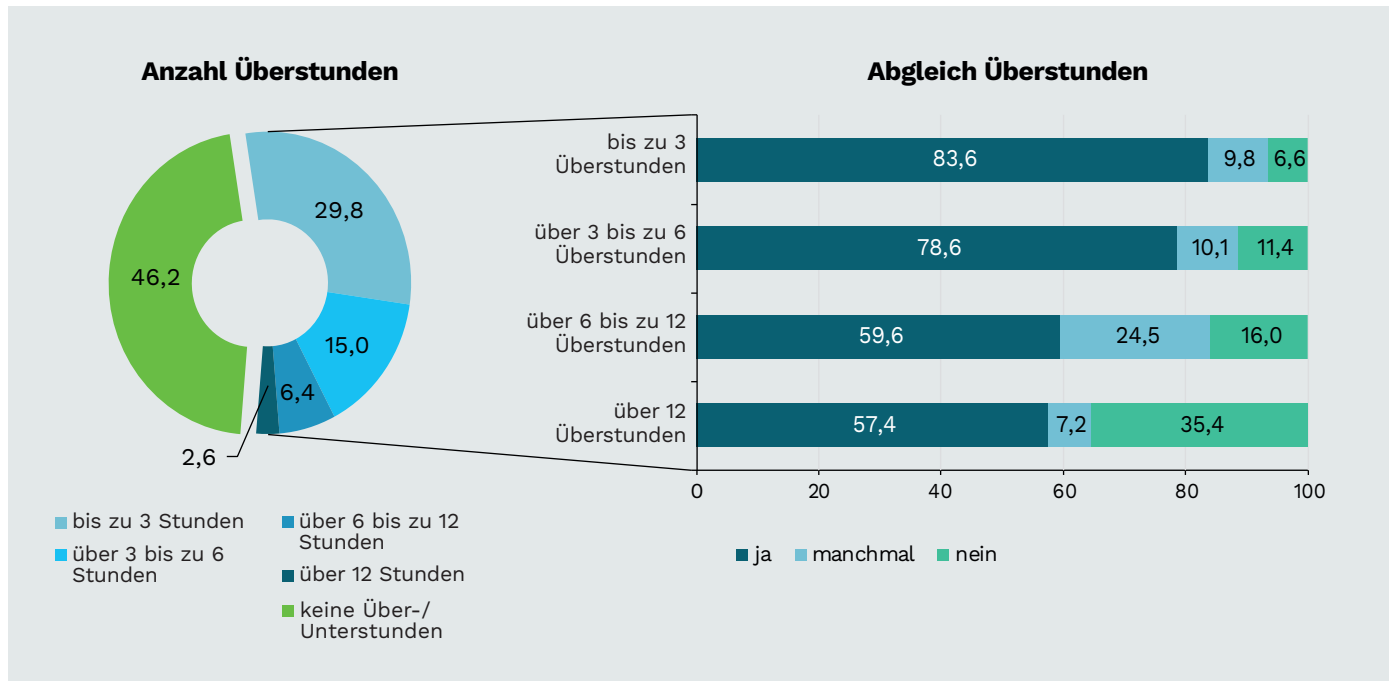
Stunden zu reduzieren – besonders dann, wenn sie im Schichtdienst, nachts oder an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Beschäftigte mit Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit nennen diesen Grund seltener.

Auch die Konsequenzen von (ungewollter) Teilzeit sind vielfältig: Dazu zählen ein geringeres Einkommen und niedrigere Rentenansprüche. Beschäftigte in Teilzeit gehen zudem etwas häufiger davon aus, im Alter nicht ausreichend von der gesetzlichen Rente leben zu können als Vollzeitbeschäftigte. Darüber hinaus profitieren sie etwas seltener von Weiterbildung.

Wer über Teilzeit spricht, muss deshalb die unterschiedlichen Lebenslagen und Gründe differenziert in den Blick nehmen. Um ungewollte Teilzeit zu verringern, müssen Bedingungen geschaffen werden, die eine Ausweitung der Arbeitszeit ermöglichen. Dazu zählt, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und -zeiten auszubauen, aber auch Arbeitsumfang und -belastung angemessen zu gestalten. Darüber hinaus sollte die Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern anders verteilt werden.

Je mehr Überstunden Beschäftigte machen, desto seltener werden diese ausgeglichen

Anzahl der wöchentlichen Überstunden und Ausgleich der Überstunden nach Anzahl der Überstunden, in Prozent*



* Befragte mit stark schwankenden Arbeitszeiten oder ohne (feste) vertraglich geregelte Arbeitszeiten werden nicht berücksichtigt.

Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Überstunden gehören für viele Beschäftigte zum Alltag

Jede*r dritte Befragte gibt an, fast immer oder oft Mehrarbeit zu leisten. Nur gut jede*r Fünfte arbeitet nie oder fast nie über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus. Besonders häufig kommen Überstunden im Gesundheitswesen sowie in den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen² vor. Auch Beschäftigte in Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau leisten überdurchschnittlich oft Mehrarbeit: In Berufen, die einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss erfordern, ist fast die Hälfte der Befragten häufig mit Überstunden konfrontiert. In Tätigkeiten ohne erforderlichen Berufsabschluss gilt das nur für gut jede*n Vierte*n.

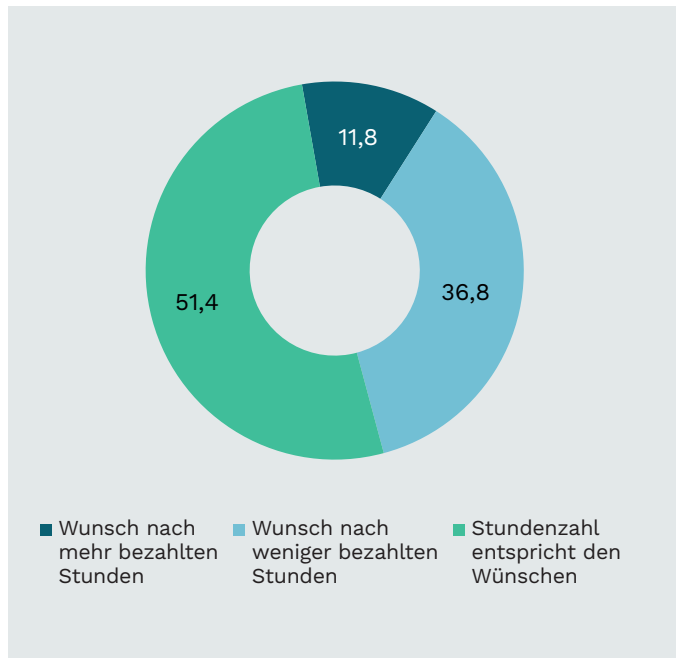
Für die Arbeitszeit der Bremer Beschäftigten bedeutet das: Bei rund 54 Prozent weicht die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von der vertraglich vereinbarten ab – bei fast der Hälfte davon sogar um mehr als drei Stunden. Auffällig ist: je mehr Überstunden gearbeitet werden, desto seltener werden diese ausgeglichen. Während 80 Prozent der Beschäftigten mit bis zu drei Überstunden einen Ausgleich durch Freizeit oder Geld erhalten, gilt das bei sechs oder mehr Überstunden nur noch für knapp 60 Prozent.

Im Branchenvergleich zeigt sich: Im verarbeitenden Gewerbe, der öffentlichen Verwaltung und der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln wird Mehrarbeit überdurchschnittlich häufig vollständig ausgeglichen. Überhaupt keinen Ausgleich gibt es dagegen häufig im Großhandel, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Überdurchschnittlich häufig leisten Beschäftigte zumindest teilweise unbezahlte Mehrarbeit, wenn sie befristet beschäftigt sind oder in Arbeitszeitformen wie „Arbeit auf Abruf“ oder Vertrauensarbeitszeit arbeiten. Gleitzeit scheint dagegen einen besseren Ausgleich von Überstunden zu ermöglichen. Auffällig ist zudem, dass Beschäftigte, die tendenziell weniger verdienen – etwa Auszubildende, Minijobber*innen und Beschäftigte ohne Abschluss –, etwas häufiger gar nicht wissen, ob ihre Überstunden überhaupt ausgeglichen werden.

² Dazu zählen hier unter anderem Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Beratungsdienstleistungen oder Werbung und Marktforschung.

Knapp die Hälfte der Bremer Beschäftigten ist mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden

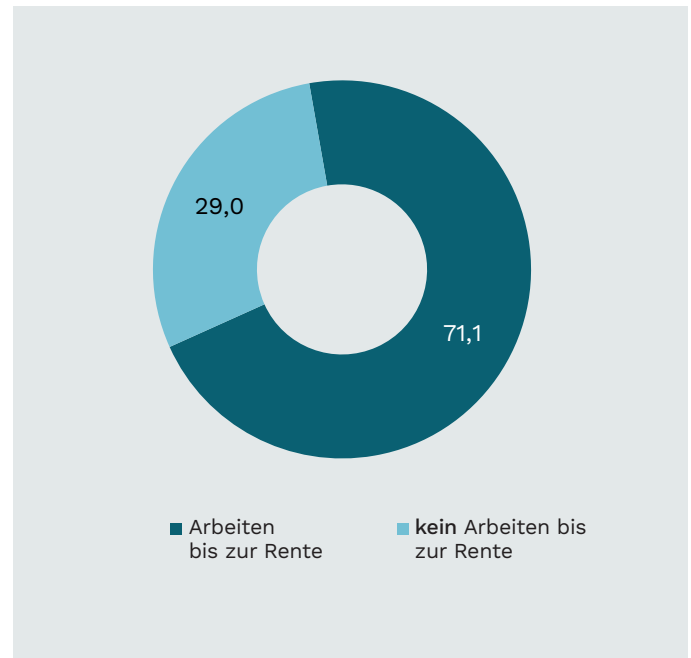
Arbeitszeitswünsche abhängig von der aktuell vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Viele Bremer Beschäftigte zweifeln daran, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können

Anteil der Beschäftigten, die angeben, ihre Tätigkeit (nicht) bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitszeitswünsche und Realität gehen oft auseinander

Bei knapp der Hälfte der Befragten stimmt die gewünschte Arbeitszeit nicht mit der tatsächlichen überein. Gut jede*r Zehnte würde gern mehr arbeiten, mehr als jede*r Dritte wünscht sich dagegen eine Arbeitszeitverkürzung. Insgesamt überwiegt damit der Wunsch nach weniger Arbeitszeit. Die gewünschte Wochenarbeitszeit der Bremer Beschäftigten liegt mit 32,7 Stunden um 1,5 Stunden unter der vertraglich vereinbarten.

Besonders groß ist die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit im Großhandel, im Verkehr sowie im Kraftfahrzeughandel und der Reparatur. Im Gastgewerbe, Sozialwesen und Verkehr besteht häufiger der Wunsch nach höherer vertraglich vereinbarter Arbeitszeit. Ob Beschäftigte ihre Arbeitszeit ausweiten oder verkürzen möchten, hängt von mehreren Faktoren ab. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit niedrigem Einkommen wünschen sich mehr bezahlte Stunden als der Durchschnitt, Vollzeitbeschäftigte und Beschäftigte, die bei der Arbeit häufig emotional belastenden Situationen ausgesetzt sind, hingegen weniger Stunden. Auch die Gesundheit spielt eine Rolle: Wer gesundheitlich stärker belastet ist, wünscht sich überdurchschnittlich oft eine Reduzierung der Arbeitszeit. Wird dieser Wunsch nicht erfüllt, könnten Beschäftigte ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben.

Rentenalter scheint im aktuellen Beruf für viele nicht erreichbar

Fast jede*r Dritte geht davon aus, den aktuellen Beruf oder die derzeitige Tätigkeit nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. Je weiter die Beschäftigten vom aktuellen Rentenalter entfernt sind, desto schlechter können sie sich vorstellen, ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Rente auszuüben. Das gilt auch für Beschäftigte mit geringeren Einkommen – mit problematischen Folgen für die Alterssicherung.

Eine wichtige Rolle spielen auch die Belastungsfaktoren der Arbeit. Wer im Schichtdienst, nachts oder an Sonn- und Feiertagen arbeitet, geht häufiger davon aus, nicht bis zum aktuellen Rentenalter so weiterzuarbeiten. Das gilt auch für Beschäftigte, die körperlich oder emotional stark belastend arbeiten oder angeben, dass ihre Arbeit ihrer Gesundheit schadet.

Die Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Gleichberechtigte Übernahme von Erwerbs- und Sorgearbeit

- ▶ Zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit müssen auch die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessert werden. Kinderbetreuungsmöglichkeiten und -zeiten müssen ausgebaut, das Elterngeld weiterentwickelt und Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit gesetzt werden. Denkbar wäre etwa eine Ausweitung der Partnermonate auf mindestens vier Monate und eine erhöhte Lohnersatzrate von 80 Prozent bei paritätischer Aufteilung. Und: Es braucht kürzere Vollzeitmodelle als neue Leitnorm. Dies alles kann zu höherer und längerer Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und damit zu mehr finanzieller Unabhängigkeit, weniger Altersarmut und einer gerechteren Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern führen.
- ▶ Betriebe sollten stärker eine lebensphasenorientierte und flexiblere Arbeitszeitpolitik in den Blick nehmen, die eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen ermöglicht. Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, die es Männern erleichtern, mehr Sorgearbeit zu übernehmen, und Frauen eine stärkere Erwerbsbeteiligung ermöglichen. Die „Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ sieht vor, dazu zunächst in Pilotunternehmen konkrete Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben.

Keine weitere Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes

- ▶ An den Eckpfeilern des Arbeitszeitgesetzes muss festgehalten werden: Die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden und die ununterbrochene Mindestruhezeit von elf Stunden sind wichtige Stützpfeiler, um Beschäftigte vor Überlastung zu schützen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu sichern. Dazu müssen alle Arbeitszeiten vollständig erfasst werden. Überstunden müssen kompensiert werden – bestenfalls durch Freizeit. Insgesamt müssen Beschäftigte wirksamer vor zu hohen Arbeitsbelastungen geschützt werden. Schon heute arbeitet ein deutlicher Anteil aufgrund der Arbeitsbelastungen in Teilzeit oder zweifelt daran, die aktuelle Tätigkeit bis zur Rente auszuüben.

Keine Ausweitung des Rentenalters

- ▶ Die Regelaltersgrenze darf nicht noch über 67 hinaus angehoben werden, weil sie sonst für viele endgültig unerreichbar und der verdiente Ruhestand untergraben wird. Vielmehr müssen Arbeitsbedingungen verbessert, Gesundheitsbelastungen gesenkt sowie Präventions- und Rehabilitationsangebote ausgebaut werden, damit gesundes Arbeiten bis zur Rente möglich ist.

Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal: www.arbeitnehmerkammer.de/statistik

Die Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ finden Sie hier: www.arbeitnehmerkammer.de/politik/befragungen/beschaeftigtenbefragung

Dr. Regina Becker

Referentin für quantitative Analysen



E-Mail: r.becker@arbeitnehmerkammer.de

Impressum: KammerKompakt Nr. 3 2026 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Nathalie Sander, Dr. Tim Voss / Gestaltung: Blaukontor für Gestaltung GmbH, Bremen

Das KammerKompakt finden Sie zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de/kammerkompakt