

Aktuelle Erkenntnisse zu Arbeitszeitverkürzung und zur 4-Tage-Woche: Ein Überblick

Johanna NOLD, Nils BACKHAUS

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung,
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund*

Kurzfassung: Der Beitrag gibt einen Überblick über aktuelle Forschung zum Thema Arbeitszeitverkürzung sowie verschiedenen Modellen der Arbeitszeitverkürzung auf Basis aktueller Reviews und Meta-Analysen, internationaler Modellstudien und Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Der Beitrag ordnet die Diskussion zur 4-Tage-Woche aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive ein, insbesondere vor dem Hintergrund aktueller Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung. Dabei werden auch die Herausforderungen von Arbeitszeitverkürzung hinsichtlich des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels adressiert. Empfehlungen zur Einführung runden den Beitrag ab.

Schlüsselwörter: Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, 4-Tage-Woche, Gesundheit, Wohlbefinden,

1. Einleitung

Unter dem Schlagwort der „4-Tage-Woche“ werden momentan eine ganze Reihe an verschiedenen Arbeitszeitmodellen diskutiert, sowohl mit als auch ohne tatsächliche Arbeitszeitverkürzung. Gleichzeitig stellt der akute Fachkräftemangel und der demografische Wandel viele Betriebe vor enorme Herausforderungen. Der Beitrag ordnet die aktuelle Diskussion vor dem Hintergrund aktueller Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung ein. Hierzu werden Ergebnisse aus Reviews und Meta-Analysen (2.1) und Modellstudien zur Arbeitszeitverkürzung (2.2) sowie Sekundäranalysen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung (2.3) zusammenfassend dargestellt.

2. Arbeitswissenschaftliche Ergebnisse zum Thema Arbeitszeitverkürzung

2.1 Reviews und Meta-Analysen zu Arbeitszeitverkürzung

Das Review von Karhula et al. (2023) untersucht Zusammenhänge von Arbeitszeitverkürzung mit Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität. Die Autor*innen konnten 109 Artikel identifizieren, zehn peer-reviewed quantitative und vier qualitative Studien zur Arbeitszeitverkürzung sowie neun berichtete, aber nicht peer-reviewed Quellen wurden einbezogen, narrativ zusammengefasst und tabellarisch dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass kürzere Arbeitszeiten im Allgemeinen mit größerer Arbeitszufriedenheit, aber auch mit Arbeitsintensivierung verbunden sind. Eine 20- bis

25-prozentige Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich verbesserte die wahrgenommene Schlafqualität und in einigen Fällen auch die Schlafdauer sowie die Work-Life-Balance und reduziert arbeitsbedingte psychosomatische Beschwerden. Zu den Auswirkungen auf den Krankenstand gibt es nur wenige und uneinheitliche Belege. Einigen Studien haben die Arbeitszeit ohne Produktivitätseinbußen reduziert, die Zahl der Studien ist hierzu noch sehr gering.

Hanbury et al. (2023) untersuchten in einem Review die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen von Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung im globalen Norden. Sie identifizierten insgesamt 3628 Artikel, von denen 7 Studien im Bereich Wohlbefinden und 9 Studien im Bereich Gesundheit liegen. Die Ergebnisse zum Wohlbefinden deuten auf mehr Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und Zeit für soziale Aktivitäten hin, mehr Lebenszufriedenheit, mehr Zeit für Erholung, weniger negative Emotionen an Arbeitstagen und Wochenenden sowie einen erholsameren Schlaf und weniger emotionale Erschöpfung. Bei Gesundheit wird ein positiver Effekt auf den selbstberichteten Gesundheitszustand sowie positive Auswirkungen auf Herz- und Atemwegssymptome, psychische Ermüdung und Schlafqualität, weniger Stresserleben, Müdigkeit sowie weniger Muskel-Skelett-Symptome berichtet.

Die Studie von Voglino et al. (2022) identifizierte 3 876 veröffentlichte Artikel von denen 7 Studien in das Review aufgenommen wurden, die alle ein Längsschnittdesign (Intervention) aufweisen. Zwei Studien untersuchten eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 6 Stunden pro Tag; zwei Studien untersuchten eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 25 %; zwei Studien untersuchten gleichzeitig eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit und ein 2,5-stündiges Programm für körperliche Aktivität pro Woche anstelle der Arbeitszeit; eine Studie untersuchte eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 30 Stunden pro Woche. Insgesamt wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der reduzierten Arbeitszeit und der Qualität des Arbeitslebens, dem Schlaf und dem Stress festgestellt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt eine wirksame betriebliche Maßnahme zur Verbesserung des Wohlbefindens der Beschäftigten darstellen könnte, insbesondere in Bezug auf Stress und Schlaf.

Die Untersuchung von Jansen-Preilowski et al. (2020) konnte insgesamt 114 Artikel identifizieren, von denen 13 Artikel in das Review einbezogen wurden, darunter drei qualitativ, neun quantitativ und eine Studie mit *Mixed Methods*. In den Primärstudien wurde die Arbeitszeitverkürzung bei konstantem Gehalt auf unterschiedliche Art umgesetzt. Die Reduzierung der Arbeitsstunden bewegte sich im Bereich von 2,5 bis 25 %. Diese Verkürzung erfolgte entweder durch eine Umverteilung auf die Arbeitstage pro Woche (von fünf auf vier Tage) oder durch die Verringerung der täglichen Arbeitsstunden. Darüber hinaus identifizierten die Autor*innen drei verschiedene Kategorien der Arbeitszeitverkürzung 1. ohne Änderung der Arbeitsprozesse oder des Arbeitspensums, 2. ohne Änderung der Arbeitsprozesse, jedoch in Verbindung mit zusätzlichem Personal, 3. mit vorheriger Anpassung der Arbeitsprozesse, ohne zusätzliches Personal. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn eine potenzielle Option zur Verbesserung der Gesundheit darstellt und erscheint dabei als ein Ansatz, um die Belastungen zu verringern und gleichzeitig der gesteigerten Nachfrage der Beschäftigten nach mehr Freizeit nachzukommen. Eine entscheidende Voraussetzung hierfür ist, dass es zu keiner Erhöhung der Arbeitsintensität kommt. Die Autor*innen empfehlen, die Reduktion der Arbeitszeit im Voraus

sorgfältig vorzubereiten und Möglichkeiten zur Optimierung von Aufgaben und Arbeitsprozessen herauszuarbeiten.

Insgesamt berichten alle Studien mehrheitlich positive Effekte. Aufgrund mangelnder Informationen in den Studien zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, der geringen Zahl der an den Studien beteiligten Beschäftigten und weiteren Schwächen der Studiendesigns und -methoden ist die Qualität der Studien insgesamt eher gering. Daher werden weitere, großflächige Interventionsstudien benötigt.

2.2 Modellstudien („*trials*“) zur Arbeitszeitverkürzung

Zahlreiche internationale Modellprojekte wurden in den letzten Jahren durchgeführt, in Deutschland beginnt ein Modellprojekt in 2024. In den meisten Fällen werden in diesen Studien einzelne oder mehrere Betriebe bei der Einführung von Arbeitszeitverkürzungsmodellen begleitet und dann vorher bzw. nachher untersucht. In Studien im öffentlichen Dienst (z. B. Island, Finnland, Schweden) werden auch Dienststellen verglichen (Vergleich teilnehmender und nicht-teilnehmender Mitarbeitender). Die Verkürzung ist dabei zwischen den unterschiedlichen Modellprojekten, teilweise aber auch innerhalb der Projekte sehr unterschiedlich ausgestaltet, z. B. hinsichtlich der tatsächlichen Verkürzung (Arbeitszeit, Arbeitswoche), der Veränderung des Gehalts (gleichbleibend vs. reduziert) oder der Anforderung an die Produktivität (gleichbleibend vs. reduziert).

Viele nationale Modellstudien berichten positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten (weniger Stress, bessere Work-Life-Balance, höhere Arbeitszufriedenheit; z. B. Haraldsson & Kellam 2021 für Island oder Lewis et al. 2023 für Großbritannien/UK). Einige Studien weisen darauf hin, dass trotz der Arbeitszeitverkürzung die Produktivität beibehalten oder sogar gesteigert werden konnte. Unternehmen, die eine kürzere Wochenarbeitszeit eingeführt haben, konnten häufig Verbesserungen bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung feststellen.

Die erfolgreiche Einführung erfordert eine sorgfältige Planung und Anpassung der Arbeitsabläufe und -prozesse. Unternehmen, die die Umstellung strategisch angingen, haben in der Regel bessere Ergebnisse erzielt. Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung variiert jedoch auch nach wirtschaftlichen Sektoren; insbesondere Sektoren mit Routineaufgaben berichteten eher positive Ergebnisse, während andere, wie z. B. Dienstleistungen mit Kundenkontakt, mit der Aufrechterhaltung des Kundenservice bei reduzierten Arbeitszeiten konfrontiert waren. Einige Unternehmen mussten die Strategien zur Kundenkommunikation und -betreuung daher anpassen.

Cuello (2023) bewertete die quantitativen Ergebnisse, den Umfang und die methodischen Limitationen der aktuellen und zukünftiger Modellstudien. Die in den Fallstudien festgestellten methodischen Limitationen lassen sich in vier Gruppen unterteilen (Tab. 1). Viele der Studien sind nach wissenschaftlichen Kriterien nur bedingt verallgemeinerbar, vor allem aufgrund der Selbstselektion der Betriebe in die Modellstudien, Unschärfen in der Datenerhebung, mangelnde Transparenz der Ergebnisse und Unklarheiten über wichtige statistische und methodische Details zu den durchgeführten Interventionen zur Arbeitszeitverkürzung. Die Modellstudien sind nicht kausal interpretierbar, quantitative Ergebnisse der meisten Modellstudien sind mit Vorsicht und lediglich als Orientierung zu betrachten.

Tabelle 1: Die wichtigsten Limitationen in Modellstudien zur Arbeitszeitverkürzung (nach Cuello 2023, S. 16)

Kausalität	<ul style="list-style-type: none"> • Verzerrung durch ausgelassene (Dritt-)Variablen (<i>omitted variable bias</i>) • Selektionsbias durch Selbstselektion der Betriebe in die Modellstudien
Datenerhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Verzerrung durch Selbstbericht der Beschäftigten (<i>Hawthorne Effekt</i>) und retrospektive Fragen • Administrative Daten von geringer Qualität • Nicht valide / reliable Operationalisierung in Befragungen
Mangelnde Transparenz in den Ergebnisberichten	<ul style="list-style-type: none"> • Unvollständige statistische Informationen (z. B. Schätzer, Effektstärken, Konfidenzintervalle) • Geringe wissenschaftlichen Standards (z. B. kein peer review, fehlende Robustheitsanalysen) • Begrenzte Analyse von negativen Reaktionen auf Arbeitszeitverkürzung • Übermäßige Verwendung von einfach zugänglichen Zusammenfassungen und verständlichen Formaten (zu starke Vereinfachung)
Mangelnde und unvollständige Informationen über Stichproben- und Interventionsmerkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Stichprobengrößen • Mangelnde Repräsentativität der Stichprobe (Betriebe und Beschäftigte) • Teilnahme-, Abschluss-, Abbruchquoten werden unzureichend berichtet, keine Non-Response-Analysen • Große Unterschiede zwischen den Interventionen (z. B. Umfang der Arbeitszeitverkürzung) • Kaum Informationen über Kosten und Skalierbarkeit der Interventionen

2.3 Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung zu Arbeitszeitwünschen

Die folgenden Ergebnisse basieren auf Analysen der BAuA-Arbeitszeitbefragung (entnommen aus Backhaus et al. 2023). Insgesamt überschreiten die Beschäftigten mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48,4 Stunden ihre gewünschte Arbeitszeit um etwa 4 Stunden (gewünschte Wochenarbeitszeit 34,4 Stunden). Teilzeitbeschäftigte (< 35 Stunden) möchten jedoch etwas länger arbeiten, als sie es derzeit tun (vgl. Abb. 1). Im Gegensatz dazu möchten Vollzeitbeschäftigte (35-48 Stunden) und Beschäftigte in überlanger Vollzeit (> 48 Stunden) ihre Arbeitszeiten erheblich verkürzen, teilweise sogar unter die vereinbarte Arbeitszeit. Es zeigt sich, dass Frauen in überlanger Vollzeit etwas größere Differenzen im Vergleich zu Männern aufweisen.

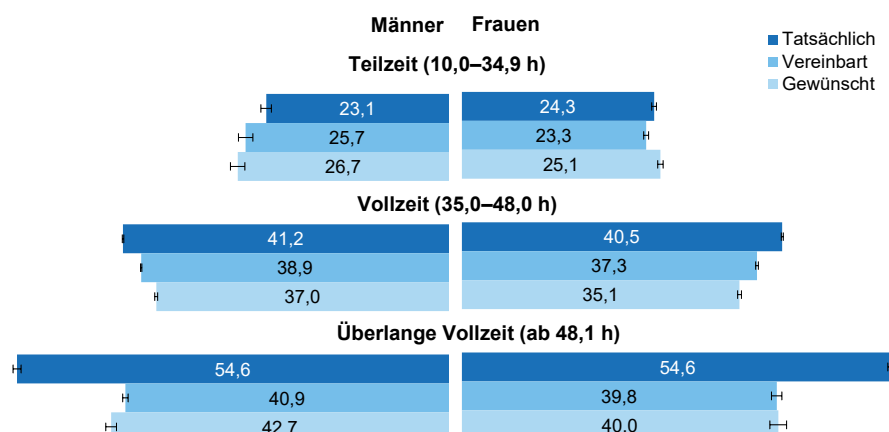


Abbildung 1: Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht ($n = 17\,578$). Fehlerbalken repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des Mittelwerts, entnommen aus Backhaus et al., 2023.

Insgesamt überschreiten Beschäftigte mit 4,9 Arbeitstagen pro Woche ihre gewünschte Arbeitswoche um etwa einen halben Tag (4,4 Arbeitstage pro Woche). Die Mehrheit der Beschäftigten (75 %) arbeitet an 5 Tagen pro Woche, während 15 % weniger als 5 Tage und 10 % mehr als 5 Tage pro Woche arbeiten. Ähnlich wie bei der wöchentlichen Arbeitszeit zeigen sich Unterschiede zwischen den Beschäftigten in Bezug auf die Länge der Wochenarbeitszeit (vgl. Abb. 2). Bei Teilzeitarbeit gibt es kaum Wünsche nach einer Verkürzung der Anzahl der Arbeitstage, während es bei Vollzeit- oder überlanger Vollzeit erhebliche Unterschiede zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitstagen pro Woche gibt. Im Gegensatz zur Wochenarbeitszeit sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen geringer.

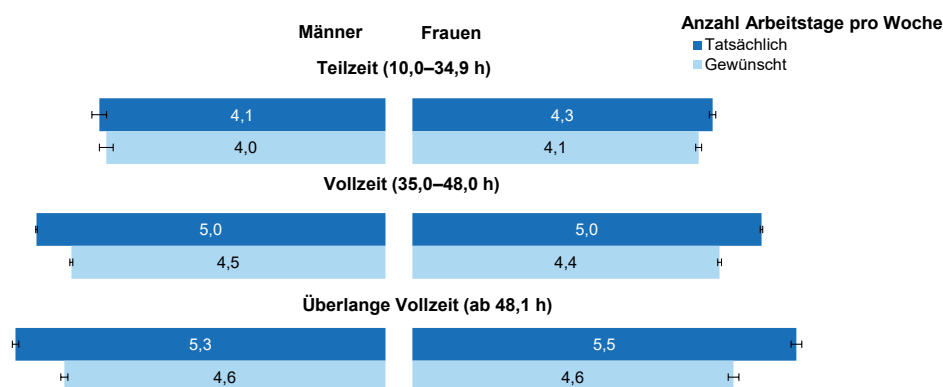


Abbildung 2: Tatsächliche und gewünschte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche und tatsächlicher Wochenarbeitszeit nach Geschlecht ($n = 16\,973$). Fehlerbalken repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des Mittelwerts, entnommen aus Backhaus et al., 2023.

Die Kombination aus gewünschter Wochenarbeitszeit und Arbeitstagen pro Woche verdeutlicht, dass etwa die Hälfte der Beschäftigten (49,3 %) sich eine Arbeitswoche von bis zu 4 Tagen wünscht, während die andere Hälfte (50,7 %) 5 Tage und länger arbeiten möchte (vgl. Abb. 3). Wenn eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf mehr als 3 bis 4 Tage erfolgt, deutet der Wunsch der Beschäftigten überwiegend auf Teilzeitarbeit hin (< 35 Stunden). Hingegen wird überlange Vollzeitarbeit vor allem von Beschäftigten gewünscht, die mehr als 5 Tage arbeiten möchten.

3. Diskussion

Der Beitrag verdeutlicht, dass Arbeitszeitverkürzung in verschiedenen Formen positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten zu haben scheint. Die Meta-Analysen und Modellstudien deuten auf eine verbesserte Work-Life-Balance, geringeren Stress und höhere Arbeitszufriedenheit hin. Allerdings müssen diese Vorteile sorgfältig mit den Herausforderungen der Implementierung abgewogen werden, insbesondere im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsintensität und die Anpassung der Arbeitsprozesse.

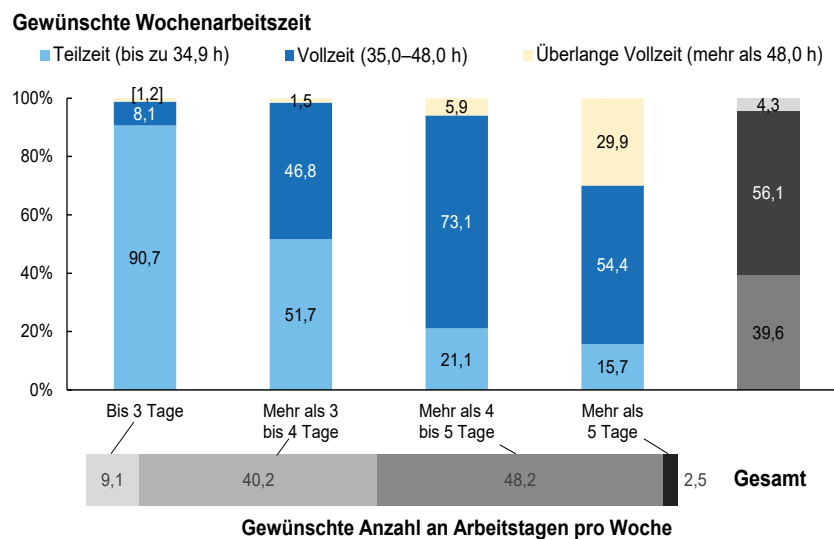


Abbildung 3: Verteilung von gewünschter Wochenarbeitszeit auf die Anzahl an gewünschten Arbeitstagen pro Woche ($n = 17\,419$), entnommen aus Backhaus et al., 2023.

Die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung bieten einen Einblick in die spezifischen Wünsche der Beschäftigten. Die Diskussion über die „4-Tage-Woche“ sollte daher differenziert geführt werden, um den vielfältigen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden, aber auch gesellschaftliche Herausforderungen zu berücksichtigen.

Insgesamt eröffnen die vorliegenden Forschungsergebnisse wichtige Perspektiven für zukünftige Diskussionen und Entscheidungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung. Weitere groß angelegte Interventionen und Studien sind erforderlich, um die Effekte von Arbeitszeitverkürzung genauer zu verstehen und fundierte Empfehlungen für die Implementierung in verschiedenen Branchen und Kontexten abzuleiten.

4. Literatur

- Backhaus N, Vieten L, Nold J (2023) Wann werden Wünsche wahr? Arbeitszeitwünsche und Modelle der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland. In: GfA (Hrsg.), Frühjahrskongress 2023: Nachhaltig Arbeiten und Lernen. St. Augustin: GfA-Press, Beitrag A.1.3.
- Cuello H (2023) Assessing the Validity of Four-day Week Pilots (JRC Working Papers Series on Social Classes in the Digital Age Nr. JRC133008). Sevilla: Europäische Kommission.
- Hanbury H, Illien P, Ming E, Moser S, Bader C, Neubert S (2023) Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North. Sustainability: Science, Practice and Policy, 19: Artikel 2222595.
- Haraldsson GD, Kellam J (2021) Going Public: Iceland's journey to a shorter working week. Reykjavík /Crookham Village: Association for Democracy and Sustainability (Alda) / Autonomy Research Ltd.
- Jansen-Preilowski VV, Paruzel A, Maier GW (2020) Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. Gruppe. Interaktion. Organisation (GIO), 51:331-343.
- Karhula K, Anttila T, Vanttola P, Härmä M (2023) Workplace-level interventions and trials of working time reduction: A Scoping review. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Lewis K, Stronge W, Kellam J, Kikuchi L, Schor JB, Fan W, ... Mullens F (2023) The results are in: The UK's four-day week pilot. Crookham Village: Autonomy Research Ltd.
- Voglino G, Savatteri A, Gualano MR, Catozzi D, Rousset S, Boietti E, ... Siliquini R (2022) How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. BMJ Open, 12: Artikel e051131.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de