

Arbeitszeitverkürzung und die 4-Tage-Woche: Arbeitswissenschaftliche Perspektiven

Nils BACKHAUS, Johanna NOLD

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

Kurzfassung: Die Idee einer verkürzten Arbeitswoche bzw. einer verkürzten Arbeitszeit oder einer 4-Tage-Woche hat in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit und Interesse auf sich gezogen. Diese Ansätze versprechen zunächst eine bessere Work-Life-Balance und ein höheres Wohlbefinden für Beschäftigte, auf der anderen Seite wird die Arbeitszeitverkürzung vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels, des demografischen Wandels und den Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation auch kritisch gesehen.

Das Symposium beleuchtet die Thematik der Arbeitszeitverkürzung und beschreibt, welche Herausforderungen mit einer Arbeitszeitverkürzung verbunden sind und wie die diversen Modelle bzw. Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht bewertet werden können. Dabei steht insbesondere auch die Perspektive der Sozialpartner im Fokus, die im Aushandlungsprozess zukünftiger Arbeitszeitmodelle eine zentrale Funktion übernehmen.

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

1. Arbeitszeitverkürzung und 4-Tage-Woche

Die Frage nach der optimalen Arbeitszeitgestaltung und -dauer ist von entscheidender Bedeutung, da sie nicht nur die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten, sondern auch die Produktivität und die Qualität der Arbeitsergebnisse maßgeblich beeinflussen kann (Backhaus, Nold et al. 2023). In diesem Kontext hat die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung und die Einführung der 4-Tage-Woche in den letzten Jahren erheblich an Relevanz gewonnen (Backhaus, Vieten et al. 2023; ifaa 2023; Lott & Windscheid 2023). Diese Entwicklung reflektiert nicht nur eine wachsende Sensibilität für die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, sondern wirft auch grundlegende arbeitswissenschaftliche Fragen auf. Wie nachhaltig ist der Trend der Arbeitszeitverkürzung bzw. der 4-Tage-Woche? Wie können wir sicherstellen, dass kürzere Arbeitszeiten nicht zu höherer Arbeitsintensität führen? Welche Auswirkungen hat die 4-Tage-Woche auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz? Welche Herausforderungen und Chancen ergeben sich für Betriebe und Beschäftigte? Und wie können wir den Übergang zu diesen neuen Arbeitszeitmodellen möglichst optimal gestalten, um die positiven Aspekte zu maximieren und die potenziellen Risiken zu minimieren?

Diese Session versucht diese Fragen zu beantworten und lädt dazu ein, einen Einblick in die arbeitswissenschaftlichen Aspekte dieses Themas zu gewinnen. Arbeitszeitverkürzung verspricht zunächst nicht nur eine bessere Work-Life-Balance, sondern wirft auch Fragen zur Produktivität, zur Mitarbeiterzufriedenheit und zu den langfristigen Auswirkungen auf. Wir werden in dieser Session die Vor- und Nachteile der von Modellen der Arbeitszeitverkürzung aus verschiedenen arbeitswissenschaftlichen Blickwinkeln beleuchten und dabei einen fundierten Blick auf die Potenziale und Herausforderungen dieses innovativen Ansatzes zu werfen.

2. Die Einzelbeiträge der Session

Basierend auf aktuellen Befragungsergebnissen und einer umfassenden Analyse von Reviews, Meta-Analysen sowie internationalen Modellstudien, betrachtet der Beitrag von Nold und Backhaus (Bundeanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA) verschiedene Arbeitszeitmodelle, insbesondere im Hinblick auf Arbeits-(Zeit-)Schutz. Die Ergebnisse aus der Literatur weisen darauf hin, dass eine verkürzte Arbeitszeit das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern kann, insbesondere bezogen auf Stress und Schlaf. Modellversuche zeigen positive Rückmeldungen von Betrieben und Beschäftigten, jedoch werden Selektivität der Stichprobe und methodische Schwächen kritisch reflektiert. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt eine Vielfalt von Arbeitszeitmodellen und deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte, trotz Verkürzungswünschen, länger arbeiten als vertraglich vereinbart. Geschlechts-, branchen- und berufsgruppenspezifische Unterschiede werden identifiziert. Die Vielfalt der gewünschten Arbeitszeitmodelle erschwert eine einheitliche Empfehlung für die praktische Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung. Der Beitrag schließt mit dem Aufruf zu weiteren Studien in verschiedenen Kontexten, um die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf verschiedene gesundheitliche Ergebnisse besser zu bewerten.

Der Begriff „4-Tage-Woche“ umfasst verschiedene Arbeitszeitmodelle, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit auf vier Tage verteilt wird. Der Beitrag von Altun und Hartmann (Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., ifaa) präsentiert verschiedene Optionen, darunter die Verteilung der aktuellen Wochenarbeitszeit auf vier Tage, die Verringerung der Wochenarbeitszeit mit oder ohne finanziellen Ausgleich. Eine Machbarkeitsanalyse betont die Notwendigkeit, die Definition und Regelungen für eine "4-Tage-Woche" zu klären, unter Berücksichtigung sowohl betrieblicher Abläufe als auch individueller Mitarbeiterwünsche. Die mögliche Überforderung von Unternehmen, sowohl arbeitsorganisatorisch als auch finanziell, wird diskutiert, und die Frage nach einer nachhaltigen Umsetzung im Kontext von Fachkräftemangel und Rekrutierung wird aufgeworfen. Der Beitrag betont die Forderung nach flexiblen Arbeitszeitmodellen in der sich wandelnden Arbeitswelt und schließt mit der Aufforderung, unter Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten und Mitarbeiterwünsche gemeinsame Wege zu finden, um das passende Arbeitszeitmodell auf betrieblicher Ebene zu entscheiden.

Der Beitrag von Jänicke und Tieves-Sander (IG Metall) setzt den Fokus auf die zunehmende Bedeutung der Arbeitszeit als entscheidenden Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für die Freizeitgestaltung der Beschäftigten, verstärkt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die IG Metall verfolgt in ihrer Tarifpolitik das Ziel einer ausgewogenen Work-Life-Balance und hoher Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Im Herbst 2023 wird in der Tarifforderung für die

nordwest- und ostdeutsche Stahlindustrie eine 32-Stunden-Woche mit Entgeltgleichheit gefordert, mit dem klaren Ziel, Beschäftigung in der Transformationsphase zu sichern und eine bessere Vereinbarkeit sowie einen gesunden Übergang in die Rente zu ermöglichen. Die Idee einer Vier-Tage-Woche wird auch branchenübergreifend diskutiert, da die Mehrheit der Vollzeit-Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten wünscht. Der Beitrag betont die Chancen einer verkürzten Arbeitszeit für Beschäftigungssicherung, Arbeitsplatzattraktivität und Work-Life-Balance. Dennoch wird darauf hingewiesen, dass die Umsetzung einer Vier-Tage-Woche zusätzliche organisatorische und arbeitsgestalterische Maßnahmen erfordert, um physische und psychische Belastungen der Beschäftigten zu vermeiden. Die Bedeutung der Arbeitszeitbewertung für Betriebsratsgremien und Beschäftigte wird betont, mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen zur gesunden Arbeitszeitgestaltung abzuleiten. Der Beitrag schließt mit der Vorstellung und Diskussion der Erfahrungen aus der Tarifrunde der Stahlindustrie sowie den gewerkschaftlichen Debatten der IG Metall zu individuellen Arbeitszeitrechten und kollektiver Arbeitszeitverkürzung.

Der Beitrag von Arlinghaus und Kolleg*innen (XIMES GmbH) präsentiert praktische Erfahrungen aus Beratungsprojekten zur Entwicklung von Arbeitszeitmodellen mit verkürzter Arbeitszeit oder einer 4-Tage-Woche und stellt Ergebnisse aus zwei eigenen Evaluationsstudien vor. Bei der Überlegung, ob und wie eine solche Arbeitszeitgestaltung Sinn macht, betont der Beitrag die Bedeutung gründlicher Analysen der Ausgangssituation, des Geschäftsmodells und organisatorischer Möglichkeiten. Faktoren wie Eigenständigkeit in der Arbeits- und Zeitgestaltung, Flexibilität im Arbeitsprozess und klare Regelwerke werden als unterstützend für die Umsetzung genannt, während stark arbeitsteilige Prozesse und zeitlagengebundene Abläufe hinderlich sein können. Zwei Evaluationsstudien im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, eine zu einer Verkürzung der Arbeitszeit in einer Onlinemarketingfirma und eine zu einer 4-Tage-Woche in einem Montagebetrieb, zeigen positive Ergebnisse hinsichtlich Zufriedenheit, Work-Life-Balance und Gesundheit der Beschäftigten. Der Beitrag schließt mit dem Fazit, dass Arbeitszeitmodelle mit kürzeren Wochenarbeitszeiten den Beschäftigten die Möglichkeit bieten, unterschiedliche Anforderungen aus Privatleben und Arbeitsleben besser zu vereinbaren, betont jedoch die Notwendigkeit einer gründlichen Prüfung der Voraussetzungen und Möglichkeiten für eine erfolgreiche Umsetzung in jedem Einzelfall.

3. Diskussion und Fazit

Die vorgestellten Beiträge bieten einen umfassenden Einblick in verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und zeigen die Vielfalt von Arbeitszeitmodellen auf, insbesondere im Kontext der 4-Tage-Woche. Insgesamt verdeutlichen die vorgestellten Beiträge die Komplexität und die Vielfalt der Arbeitszeitverkürzung, insbesondere im Kontext der 4-Tage-Woche. Die positiven Effekte verkürzter Arbeitszeiten auf das Wohlbefinden der Beschäftigten werden betont, gleichzeitig werden Herausforderungen und kritische Aspekte aufgezeigt. Die Bedeutung von Flexibilität, klaren Regelwerken und einer gründlichen Analyse der betrieblichen Gegebenheiten wird als entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung hervorgehoben. Der Diskurs über die Vier-Tage-Woche erstreckt sich über immer mehr Branchen und wird auch als Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance genutzt. Die praktischen Erfahrungen und Evaluationsstudien

unterstreichen die Potenziale, weisen jedoch auch auf die Notwendigkeit individueller Betrachtungen hin. Die Beiträge tragen zu einer fundierten Diskussion und weiteren Forschung auf dem Gebiet der Arbeitszeitgestaltung bei.

4. Literatur

- Backhaus N, Nold J, Entgelmeier I, Brenscheidt F, Tisch A (2023) Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.10.2023 unter <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20230807>
- 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, A 1.3.
- ifaa (2023) Hype um die 4-Tage-Woche – eine realistische Betrachtung (Zahlen | Daten | Fakten). Düsseldorf: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa). Zugriff am 27.10.2021 unter <https://www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/zahlendatenfakten/azv-zdf-hype-um-die-4-tage-woche>
- Lott Y, Windscheid E (2023) 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten (WSI Policy Brief Nr. 79). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 08.02.2023 unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008535/p_wsi_pb_79_2023.pdf

Hinweis: Bei der Zusammenfassung der Einzelbeiträge (Kapitel 2) wurden die Autor*innen durch Chat-GPT 3.5 unterstützt (<https://chat.openai.com>).

Danksagung: Wir danken allen Autor*innen für die Beteiligung an der Session sowie der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft für die Berücksichtigung der Session auf dem GfA-Frühjahrskongress 2024 in Stuttgart.



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